

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





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

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

© JUNTA DE ANDALUCÍA. Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos

## Índice

FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 2023	9
PRINCIPALES DATOS SOBRE LA SITUACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ANDALUCÍA	21
REALIDAD (LA IGUALDAD EN REALIDAD)	35
3.1. POBLACIÓN E INMIGRACIÓN	41
3.2. PODER Y REPRESENTACIÓN	51
3.3. EMPLEO, RENTA Y PENSIONES	71
3.4. TRIBUTOS	88
3.5. EMPRESAS, UNIVERSIDAD Y TIC	96
3.6. EDUCACIÓN	117
3.7. CULTURA Y DEPORTE	133
3.8. SALUD	152
3.9. BIENESTAR SOCIAL, CONCILIACIÓN, DEPENDENCIA Y VIOLENCIA DE GÉNERO	176
3.10. VIVIENDA Y TRANSPORTE	187
3.11. AGRICULTURA Y PESCA	194
3.12. MEDIO AMBIENTE	198
3.13. TURISMO Y COMERCIO	205
ANÁLISIS DE REPRESENTACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA	211
4.1. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA	216
4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ	223
4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD	231
4.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL NO JUDICIAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	237
4.5. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LAS ENTIDADES INSTRUMENTALES DEL SECTOR PÚBLICO ANDALUZ NO SOMETIDO AL VI CONVENIO DE PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA	258

## RECURSOS – RESULTADOS

267

5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2023 . . . . .	270
5.2. ANÁLISIS DE LOS RECURSOS-RESULTADOS POR SECCIONES PRESUPUESTARIAS Y SELECCIÓN DE ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL . . . . .	273
01.00 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, INTERIOR, DIÁLOGO SOCIAL Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA . . . . .	275
01.31 AGENCIA DIGITAL DE ANDALUCÍA . . . . .	281
01.40 CONSORCIO PARA EL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y DEL CONOCIMIENTO EN ANDALUCÍA “FERNANDO DE LOS RÍOS”. . . . .	283
01.51 AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL DE LA RADIO Y TELEVISIÓN DE ANDALUCÍA (RTVA). . . . .	284
01.52 AGENCIA ANDALUZA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO (AACID) . . . . .	286
10.00 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS . . . . .	290
10.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA . . . . .	299
10.39 AGENCIA TRIBUTARIA DE ANDALUCÍA. . . . .	300
10.51 AGENCIA EMPRESARIAL PARA LA TRANSFORMACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO . . . . .	302
10.52 AGENCIA DE INNOVACION Y DESARROLLO DE ANDALUCIA . . . . .	304
11.00 CONSEJERÍA DE DESARROLLO EDUCATIVO Y FORMACIÓN PROFESIONAL . . . . .	306
11.40 CONSORCIO PARQUE DE LAS CIENCIAS DE GRANADA . . . . .	324
11.51 AGENCIA PÚBLICA ANDALUZA DE EDUCACIÓN. . . . .	325
12.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO. . . . .	333
12.31 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES . . . . .	350
12.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO . . . . .	351
13.00 CONSEJERÍA DE SALUD Y CONSUMO . . . . .	357
13.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD . . . . .	367
14.00 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA, AGUA Y DESARROLLO RURAL . . . . .	377
14.31 INSTITUTO ANDALUZ DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA, PESQUERA, ALIMENTARIA Y DE LA PRODUCCIÓN ECOLÓGICA (IAIFAPAPE) . . . . .	384
15.00 CONSEJERÍA DE UNIVERSIDAD, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN . . . . .	386
15.31 AGENCIA PARA LA CALIDAD CIENTÍFICA Y UNIVERSITARIA DE ANDALUCÍA . . . . .	392
16.00 CONSEJERIA DE TURISMO, CULTURA Y DEPORTE . . . . .	395
16.32 CENTRO ANDALUZ DE ARTE CONTEMPORÁNEO. . . . .	401
16.51 AGENCIA ANDALUZA DE INSTITUCIONES CULTURALES . . . . .	403
16.52 INSTITUTO ANDALUZ DEL PATRIMONIO HISTÓRICO. . . . .	405

17.00 CONSEJERÍA DE FOMENTO, ARTICULACIÓN DEL TERRITORIO Y VIVIENDA . . .	408
17.40 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DE LA COSTA DE HUELVA . . . . .	413
17.41 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE ALMERÍA . . . . .	413
17.42 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE CÓRDOBA . . . . .	414
17.43 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE GRANADA. . . . .	415
17.44 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE JAÉN . . . . .	416
17.45 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE MÁLAGA. . . . .	417
17.46 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE SEVILLA. . . . .	418
17.47 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL CAMPO DE GIBRALTAR. . . . .	419
17.48 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DE LA BAHÍA DE CÁDIZ . . . . .	420
17.51 AGENCIA DE VIVIENDA Y REHABILITACIÓN DE ANDALUCÍA. . . . .	422
18.00 CONSEJERÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD . . .	424
18.31 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER . . . . .	439
18.32 INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD . . . . .	446
18.51 AGENCIA DE SEVICIOS SOCIALES Y DEPENDENCIA DE ANDALUCÍA . . . . .	449
34.00 PENSIONES ASISTENCIALES . . . . .	455
19.00 CONSEJERÍA DE SOSTENIBILIDAD, MEDIO AMBIENTE Y ECONOMÍA AZUL . . .	456
20.00 CONSEJERÍA DE POLÍTICA INDUSTRIAL Y ENERGÍA. . . . .	459
21.00 CONSEJERÍA DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FUNCIÓN PÚBLICA. . . . .	465
21.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. . . . .	472
5.3. INDICADORES POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS. . . . .	475

**VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DEL PRESUPUESTO PARA 2023** **477**

---

**ANEXOS** **493**

---

ANEXO 1. METODOLOGÍA. . . . .	495
ANEXO 2. RELACIÓN DE GRÁFICOS Y CUADROS . . . . .	497





# 1

## FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 2023



# 1

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 aplica una estrategia propia de presupuestación con perspectiva de género que se implementa sobre la base de un sólido marco jurídico, que ha permitido establecer progresivamente distintas herramientas institucionales así como profundizar en la metodología y obligaciones normativas para su implementación. Este informe se presenta en cumplimiento de la normativa vigente en materia de presupuesto y género en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

## Marco normativo

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. Esta ley permitió la puesta en marcha tanto del principal mecanismo institucional de impulso que el presupuesto con enfoque de género tiene en la Administración andaluza, la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos; como de su primera herramienta presupuestaria de integración de género de carácter anual, el presente Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Por otro lado, los mandatos de igualdad de género contenidos en la Ley Orgánica 2/2007 de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, posibilitan el establecimiento de planes, programas y objetivos de género en las políticas sectoriales de los órganos superiores de la Junta de Andalucía que deben, necesariamente, guiar y traducirse en objetivos también de su política presupuestaria. Específicamente, el artículo 114 prevé que en el procedimiento de elaboración de las leyes y disposiciones reglamentarias de la Comunidad Autónoma se tendrá en cuenta el impacto por razón de género del contenido de las mismas.

Un importante hito en esta normativa es la publicación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género, modificada posteriormente por la Ley 9/2018, de 8 de octubre. Esta ley constituye la referencia normativa en la que se enmarcan los objetivos de igualdad de género en Andalucía. De manera más específica, su artículo 8 ratifica lo establecido en la Ley 18/2003, antes mencionada, en relación con la consideración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, el Informe de evaluación de impacto de género del presupuesto y la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. Posteriormente, las funciones, composición y funcionamiento de la citada Comisión, dependiente de la Consejería competente en materia de Hacienda, se recogen en el Decreto 20/2010, de 2 de febrero.

Destaca también 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. Dicho Decreto recoge lo dispuesto en la Ley 3/2008, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2009, y modifica la regla quinta del artículo 34 de la Ley 5/1983, General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, incluyendo el 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.

Más recientemente, el Decreto 153/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos, define entre las competencias de la Dirección General de Presupuestos, el desarrollo y la implementación de la dimensión de género en el Presupuesto en el marco de sus competencias; y en concreto, la elaboración del informe de impacto de género del Presupuesto para su emisión por parte de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Fruto de la normativa anterior, la Orden de elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, que se publica anualmente, establece los criterios de presupuestación así como 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, señala en su artículo 2. Criterios de presupuestación, que en la definición de los programas y la documentación presupuestaria de las secciones y entidades instrumentales, el Presupuesto atenderá al cumplimiento de los objetivos y mandatos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. Por otra parte, el artículo 5. Proceso de elaboración y tramitación del anteproyecto del Presupuesto y plazos, recoge las instrucciones pertinentes dirigidas a las consejerías, agencias administrativas, agencias de régimen especial, públicas empresariales, consorcios, y las entidades instrumentales establecidas en el Anexo VI, para la elaboración de su Informe correspondiente con enfoque de género.

El presente Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2023 de la Comunidad Autónoma de Andalucía es emitido por la Comisión de impacto de género en los Presupuestos, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2. a) relativo a sus funciones, contenido en el Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

La Comisión tiene además entre sus funciones la promoción del objetivo de igualdad de género en las políticas públicas de ingresos y gastos de la Junta de Andalucía, mediante el impulso y fomento de la elaboración, con perspectiva de género, de anteproyectos de los estados de ingresos y gastos en las diversas Consejerías y las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía.

La Junta de Andalucía, en cumplimiento de estos mandatos, a través de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos impulsa e implementa una estrategia de presupuesto y género con un enfoque integral y transversal, adaptada a la Administración pública andaluza y a sus entidades instrumentales que abarca todo el ciclo presupuestario y todas las políticas públicas e involucra a todos los actores que tienen responsabilidades en la planificación y ejecución del presupuesto de gastos.

## 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. Así mismo es una referencia fundamental en el resto de las iniciativas a nivel estatal, regional y ámbito local, que se han ido aplicando en los últimos años en España y que se han inspirado en el modelo andaluz en cuanto a los elementos y metodologías desarrolladas en su implementación.

La estrategia andaluza cuenta entre sus objetivos reforzar la fase de diagnóstico de género de las políticas públicas en general y en el marco del ciclo presupuestario, en particular. Es por ello que, en el contexto de las funciones asumidas por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, 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 orientadas a revisar el repertorio de indicadores del capítulo de Realidad del Informe de evaluación de impacto de género del presupuesto, así como a la formulación de otros más relevantes en áreas con debilidad en los diagnósticos y la construcción de una propuesta de nuevos indicadores en el marco de las competencias que la Junta de Andalucía y con consideración a las principales tendencias de política española y europea en materia de igualdad. En concreto, se han desarrollado dos ponencias de trabajo correspondientes a las políticas de empleo y cultura, encargadas por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos a la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla y elaboradas en colaboración con los centros directivos concernidos, y el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA).

Para ello, se constituyeron sendos grupos técnicos de trabajo, que desarrollaron un plan de trabajo para analizar los indicadores existentes, identificar las deficiencias y elaborar un nuevo panel de indicadores. Estas tareas quedaron plasmadas en dos informes finales que fueron elevados a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, el día 9 de mayo de 2022, para su conformidad, que determinó los indicadores definitivos a incluir en la siguiente edición del Informe de evaluación de impacto de género del presupuesto. Como resultado de dichas ponencias, el apartado 3.3. Empleo, Renta y Pensiones presenta en el Informe 2023 una selección de 22 indicadores mejorados en función de las competencias de la Junta de Andalucía y las principales variables de género que caracterizan las relaciones laborales en Andalucía. El área dedicada a la política de Cultura, del apartado 3.7. Cultura y Deporte, se enriquece con un total de 19 indicadores estadísticos renovados que miden los aspectos clave de las desigualdades existentes en el sector cultural en Andalucía.

Ambos informes ofrecen además una propuesta final de indicadores estadísticos que pueden ser producidos a futuro para mejorar el conocimiento de la realidad en la que actúan las políticas presupuestarias desde el punto de vista de género, para llevar a cabo una planificación presupuestaria coherente y que sea capaz de contribuir a transformar las desigualdades detectadas. La propuesta de indicadores mejora la capacidad de captar e incluir nuevas desigualdades en una realidad cambiante y dinámica como la actual, y profundiza en la introducción de un enfoque interseccional y de ruralidad, especialmente importante en la Comunidad Autónoma de Andalucía, donde existen grandes divergencias entre zonas urbanas y la multitud de áreas rurales en las que se estructura la población y el territorio.

En este sentido, se prevé en el ejercicio 2023 la puesta en marcha de dos nuevas ponencias de trabajo, aprobadas por la Comisión de impacto de género en los Presupuestos el pasado 9 de mayo de 2022, al objeto de mejorar los indicadores estadísticos de género en los ámbitos de política digital y medioambiental, dos áreas de carácter estratégico para Andalucía en los próximos años.

También en el marco de la estrategia, se continúa evaluando la integración de género en la planificación y ejecución del presupuesto por parte de los diferentes programas presupuestarios, 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, tres nuevas auditorías están en proceso de elaboración. Corresponden al programa 61L Coordinación de la Hacienda de la Comunidad Autónoma, clasificado como G, y gestionado por la Agencia Tributaria de Andalucía; al programa 31P, clasificado como G+, de la anterior Consejería de Salud y Familias, y al programa 31E Atención a la Infancia de la anterior Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.

Finalmente, en 2022 se continúa trabajando en la formación y sensibilización en presupuesto y género del personal de la Administración de la Junta de Andalucía. De esta manera, el 9 de mayo de 2022 la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía aprobó el Plan de Formación en Presupuesto y Género 2022 y el Plan de Sensibilización en Presupuesto y Género 2022.

En el marco de las acciones de sensibilización, la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos organiza anualmente las Conferencias Internacionales de Economía y Presupuesto Público para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Estas tienen como propósito situar la igualdad de género en el centro del debate de la política económico-presupuestaria. La celebración de las mismas permite que el personal de la Administración de la Junta de Andalucía tenga la oportunidad de conocer las últimas tendencias y debates transmitidos por personas expertas en diversos ámbitos de la economía y la presupuestación con enfoque de género.

La edición de 2021 fue celebrada en formato online, debido a la situación causada por la COVID-19, el 16 de diciembre, bajo el título “El presupuesto con perspectiva de género como instrumento imprescindible en la recuperación post-COVID-19”. Su objetivo fue constituir un espacio de debate entre administraciones, organismos internacionales y los diferentes agentes, en relación con 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, y como el presupuesto público puede contribuir a dicha recuperación. Este evento contó con una participación de 168 personas (74,4% mujeres y 25,6% hombres).

La Junta de Andalucía también atiende a las demandas de información y asesoramiento sobre los avances en la estrategia de Presupuesto y género por parte de otras administraciones u organismos.

De esta manera, atendiendo a la solicitud del Fondo Monetario Internacional (FMI) realizada en junio de 2022, la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos, ha sido identificada como buena práctica en presupuesto y género en el ámbito internacional, y ha participado en un trabajo analítico sobre políticas e instituciones fiscales con enfoque de género, llevado a cabo por el Departamento de Finanzas Públicas de este organismo y, en colaboración con la Fundación Bill y Melinda Gates.

Por otro lado, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), organizó durante los días 22 y 23 de septiembre de 2022, la sexta reunión de la Red de presupuesto y género de los países de la OCDE. 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. La Junta de Andalucía es la única comunidad autónoma y región europea invitada a participar en este grupo de trabajo, debido a la trayectoria, solidez y capacidad de innovación permanente de la experiencia, lo que la ha convertido en una referencia de ámbito nacional e internacional.

La Comisión Europea, en colaboración con el organismo Expertise France, auspicia el proyecto “Transversalidad y presupuestación con enfoque de género en la política pública”, cuyo objetivo fundamental es promover un mayor compromiso político para avanzar en igualdad de género en los siete países miembro beneficiarios del proyecto. En este contexto, la Junta de Andalucía fue invitada el 12 de octubre de 2022, a exponer su experiencia en presupuesto y género como ejemplo inspirador y de buena práctica en la conferencia de inicio del proyecto.

Por último, Enrique Rodríguez Varo, Secretario General de Presupuesto, Gasto y Fondos Europeos ha presentado la experiencia andaluza de presupuesto y género, el día 14 de octubre de 2022, en el Encuentro “Intercambiar experiencias y buenas prácticas nacionales e internacionales para la mejora y la modernización de las finanzas públicas estatales, mediante la colaboración subnacional, fortalecimiento institucional, estrategias integrales de inclusión a la formalidad y la sustentabilidad”, organizado por Eurosocial y el Estado de Yucatán (México).

La aplicación de los presupuestos con enfoque de género por tanto continúa avanzando en la Administración andaluza, administración que es observada con interés por los organismos internacionales por ser un modelo de trabajo en presupuesto y género robusto y consolidado. En este sentido, en 2021 el Fondo Monetario Internacional publicó el informe Presupuesto con perspectiva de género en los países de G20<sup>1</sup>, en el que recoge prácticas representativas de PPG en este grupo de países, y valora mediante un índice de PPG, los resultados y datos obtenidos en muestras realizadas por la propia institución.

Aunque el informe se centra en el análisis de casos nacionales, entre las escasas experiencias subnacionales mencionadas, destaca la estrategia de la Comunidad Autónoma de Andalucía como buena práctica, “por tener una metodología propia, el Programa G+, que identifica *ex ante* las políticas públicas con mayor impacto de género, y en el marco de la cual se están realizando auditorías de presupuesto y género desde 2013 (evaluación *ex post*)”.

En el mismo sentido la experiencia andaluza ha sido reconocida recientemente como la práctica más destacada de presupuestación con perspectiva de género del panorama nacional en el Informe sobre las prácticas presupuestarias de las comunidades autónomas, elaborado por la Universidad de Barcelona y el Instituto de Economía de Barcelona, y presentado en marzo de 2022<sup>2</sup>.

1 FMI (2021), Gender Budgeting in G20 Countries. IFM Working paper. <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2021/11/12/Gender-Budgeting-in-G20-Countries-506816>

2 Universidad de Barcelona e Institut d'Economia de Barcelona (2022). Informe sobre las prácticas presupuestarias de las comunidades autónomas. Financiado por el Instituto de Estudios Fiscales.

## Metodología del Informe

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

El Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto 2023 se elabora siguiendo el procedimiento estipulado en el artículo 35 del texto refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, y en el artículo 5 sobre el proceso de elaboración y tramitación del anteproyecto de Presupuesto y plazos, establecido en la Orden de 24 de mayo de 2022, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2023.

Por otro lado, el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género y excluye de su ámbito de aplicación, el informe sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto. Según su artículo 3 relativo al procedimiento de elaboración, todos los proyectos de ley deben ir acompañados de un informe de evaluación de impacto de género y su tramitación se realizará de conformidad con lo previsto en dicho Decreto, a diferencia del anteproyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía. En este caso, será la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos la que emitirá el informe de evaluación de impacto de género del anteproyecto del Presupuesto, según se recoge en el Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Este carácter particular viene causado por la diferente naturaleza de la elaboración y tramitación de la Ley del Presupuesto que se concentra en unos tiempos reglados y establecidos por normativa como la Orden anual de elaboración del Presupuesto para dar cumplimiento al artículo 190.4 del Estatuto de Autonomía para Andalucía. Este artículo establece que el proyecto de Ley del presupuesto y la documentación anexa deben ser presentados al Parlamento al menos con dos meses de antelación a la expiración del presupuesto corriente.

La necesidad de elaborar y producir la documentación anexa al proyecto de la ley presupuestaria, entre la que se encuentra el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto, en el periodo final de elaboración de las cuentas públicas, encuentra grandes limitaciones a las posibilidades sobre su análisis y discusión. Los datos necesarios, y cabe destacar especialmente los de carácter cuantitativo, para confeccionar el presupuesto no se conocen con suficiente antelación para que sea posible realizar un análisis de evaluación de impacto de género equivalente al que tradicionalmente se realiza para el evaluación de políticas públicas ejecutadas donde todos los datos están disponibles y existe tiempo suficiente para establecer las relaciones de causalidad de la intervención aislados de los efectos producidos por intervenciones distintas a las evaluadas o por la propia evolución del contexto.

En este sentido, incluso el Consejo Consultivo, en su Dictamen sobre el Anteproyecto de Ley del Presupuesto, comprende que el informe de evaluación de impacto de género ha de adecuarse a los plazos de elaboración de la Ley del Presupuesto de la Junta de Andalucía y justifica que vaya íntimamente ligado a la conclusión del debate sobre la asignación de los recursos.



Siendo así, como viene observando este Órgano, su tarea consultiva ha de acomodarse a esta realidad. Por tanto, se comprende que, por su propia naturaleza y por los motivos alegados, “su dictamen no versa, en puridad, sobre la totalidad del Anteproyecto de Ley del Presupuesto -como cabría deducir del artículo 17.2 de su Ley- sino sobre un Texto Articulado desprovisto de imprescindibles elementos cuantitativos (se desconoce el importe de los créditos aprobados y su distribución y aspectos tales como “avales” que pueda prestar la Junta de Andalucía, la “deuda pública” y las “operaciones de crédito”).” No obstante, la Constitución y el Estatuto de Autonomía proporcionan parámetros jurídicos que han de servir de base para imponer instrumentos y fines.

Por su parte, la dificultad que entraña la conexión de elementos cuantitativos en un análisis *ex ante* de la planificación estratégica y operativa de los programas presupuestarios en materia de género, recomienda que el informe se realice en términos agregados por consejerías, estableciendo la pertinencia y relevancia de las medidas propuestas por los órganos directivos en el apartado de Recursos-Resultados. Todo ello, teniendo en cuenta la clasificación de dichos programas aplicando la Metodología G+, donde la Escala G+ permite priorizar éstos en función de su importancia y contribución a los objetivos y mandatos de igualdad de género vigentes en la legislación andaluza y nacional.

Sin embargo, este 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.

En este sentido se realiza una evaluación *ex ante* para determinar y comprobar la coherencia de los objetivos y actuaciones presupuestarias incluidas en el capítulo 5 de Recursos-Resultados desde el punto de vista de su cumplimiento con la Ley de igualdad y la Ley contra la violencia de género y su contribución a la igualdad de género en función de las necesidades detectadas por los indicadores estadísticos del capítulo 3 de Realidad de este informe.

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. Las auditorías de presupuesto y género llevan casi una década implementándose en la Administración andaluza para valorar la integración de la perspectiva de género en el presupuesto, con un análisis centrado en la planificación y ejecución de los créditos presupuestarios incluidos.

Para la elaboración de este informe, la Dirección General de Presupuestos desarrolla un importante trabajo de coordinación y colaboración permanente con las distintas consejerías, representadas por las vocalías correspondientes en la Comisión de impacto de género en el Presupuesto.

Tras esta introducción, en el capítulo 2 se ofrece un resumen de la evolución de la igualdad de género en el contexto andaluz en el último año, en el que se destacan los indicadores más significativos en áreas de política como la educación, sanidad, empleo, cultura o deporte, entre otras, para ofrecer un panorama tanto de los avances producidos como de las brechas de género que no han podido ser superadas hasta el momento.

El capítulo 3 del Informe se dedica al análisis de la realidad andaluza con enfoque de género con una mayor profundidad. Para su elaboración se examina un conjunto de indicadores de las principales áreas socioeconómicas de Andalucía, relevantes desde el punto de vista de la igualdad entre mujeres y hombres, que se analizan, en la mayoría de los casos, en un marco temporal de diez años e incluye, cuando es posible, una comparativa con la realidad española en su conjunto. Este apartado, por tanto, aporta una cantidad significativa de datos e información con dimensión de género, que de otra manera no estaría disponible para la planificación de las políticas públicas y el conocimiento, uso y divulgación de la ciudadanía.

La elaboración de este capítulo se realiza mediante una estrecha colaboración entre la Dirección General de Presupuestos, el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) y las unidades estadísticas de las consejerías de la Junta de Andalucía. Para el presente informe se han identificado un total de 164 indicadores estadísticos que se distribuyen en trece áreas o ámbitos socioeconómicos consolidados a lo largo de la publicación de este informe.

Por su parte, el capítulo 4 de Representación presenta un análisis de la información desagregada por sexo del personal de toda la Administración y de las entidades instrumentales. Esta información que hace referencia a la situación real de la plantilla y su composición por sexo según una serie de variables, proviene de fuentes internas y es solicitada por la Dirección General de Presupuestos a los distintos servicios responsables. La finalidad última es analizar y valorar la inversión pública que se realiza en los recursos humanos de la Administración de la Junta de Andalucía en el sentido de su trascendencia en las relaciones de género del empleo público, y así poder diseñar e implementar medidas correctoras oportunas que comporten mayores equilibrios de género, y por tanto mayor eficiencia en el uso de los recursos humanos de la Administración pública andaluza.

El capítulo 5 compendia una valoración del impacto que los recursos incluidos en el Presupuesto en la Comunidad Autónoma andaluza. El capítulo se estructura en tres apartados.

El apartado 5.1. es uno de los importantes del Informe, ya que realiza el análisis cuantitativo del crédito de los distintos programas presupuestarios desde el punto de vista de la igualdad de género. Para ello, se toma como referencia la clasificación de los programas presupuestarios en la Escala G+, la cual se establece atendiendo al potencial de los programas presupuestarios para reducir las desigualdades entre mujeres y hombres. En función de esta clasificación, se determina el volumen de crédito correspondiente a cada nivel de la Escala G+, y se compara con los créditos del Presupuesto anterior.

El apartado 5.2. contiene las principales actuaciones para avanzar en la igualdad de género que van a efectuar las consejerías, agencias, consorcios y demás entidades instrumentales. Siguiendo la Orden de elaboración presupuestaria, la Dirección General de Presupuestos recibe de los centros directivos la valoración de impacto de género que las actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto de la Junta de Andalucía tendrán sobre la reducción de las desigualdades de género. Para ello toman como referencia los estados de gastos, la ficha de programa y la memoria. Esta información constituye el capítulo Recursos-Resultados.

A ello se añade una valoración del grado de cumplimiento de las recomendaciones de las Auditorías de Presupuesto y Género (APG) de aquellos programas presupuestarios y entidades cuyos Informes de auditoría han sido tomados en consideración por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía desde 2019.

Por último, el capítulo 5.3. recoge una síntesis de la información relativa a los indicadores presupuestarios de género, por políticas de gasto, sección y programa presupuestario para el Presupuesto 2023.

Para finalizar, el capítulo 6 ofrece un resumen de la evaluación de impacto *ex ante* de género contenida en este Informe, en la que se ponen en conexión las desigualdades de género identificadas mediante los indicadores estadísticos a lo largo de este documento, con las actuaciones previstas por los centros directivos en el marco de los programas presupuestarios más relevantes para la igualdad de género.



# 2

## **PRINCIPALES DATOS SOBRE LA SITUACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ANDALUCÍA**



# 2

La aplicación de un presupuesto con perspectiva de género requiere la existencia de series de datos desagregados por sexo que sean lo suficientemente relevantes desde la perspectiva de género, para poder comprender las diferentes necesidades y preferencias de hombres y mujeres en los diversos ámbitos de política pública. Además, esta disponibilidad contribuirá a realizar una planificación presupuestaria más eficaz y brindará una base de evidencia mejorada para la discusión y el diseño de las actuaciones presupuestarias desde la perspectiva de género.

Los indicadores que se ofrecen en el presente Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto provienen de fuentes de información de carácter público y oficial. Destacan entre ellas, la oficina de estadística de la Unión Europea, el Instituto Nacional de Estadística, el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, y las unidades de estadística de las distintas consejerías de la Junta de Andalucía. El análisis de los datos lo realizan los centros directivos en el ámbito de sus competencias, apoyados por las unidades estadísticas y las unidades de igualdad de género de la Junta de Andalucía.

En el área de **Población e inmigración**, a fecha de 1 de enero de 2022, Andalucía es la Comunidad autónoma que concentra mayor volumen de población, el 17,9% del total de España con 8.494.155 personas (4.309.364 mujeres, el 50,7%, y 4.184.791 hombres, el 49,3%). Crece la población un 0,3%, un crecimiento mayor que el año anterior, cuando registró una evolución anual del 0,1%. En la última década, la población residente en Andalucía ha experimentado un ligero crecimiento del 0,5% (8.449.985 personas en 2012).

Si se atiende a la evolución por edades, se observa que la población andaluza está envejeciendo, pues las personas más mayores son cada vez más numerosas, al contrario que ocurre con las más jóvenes. Así, el único grupo de población -estudiando los que van de 0 a 19 años, de 20 a 64 años y de 65 en adelante - que crece en la década es el de edades más avanzadas, es decir, mayores de 64, con un crecimiento del 17,2%, mientras que los otros dos tramos etarios bajan en los últimos diez años, sobre todo el de las personas más jóvenes, un 5,9%. Por último, el tramo central baja un 1,3%. Por sexo, el aumento en el tramo 65 o más años es significativamente más alto en hombres (19,6%) que en mujeres (15,4%), lo que indica un aumento de la esperanza de vida entre los primeros.

Al analizar el Índice Conyuntural de Fecundidad (ICF) en el ámbito andaluz, se observa que en el año 2021 se mantiene el mismo valor del índice, con una media de 1,3 descendientes por mujer. En el caso de España, el índice coyuntural de fecundidad en 2021 registra una media inferior a la andaluza, situándose en 1,2 descendientes por mujer, en ambos casos produciéndose un progresivo descenso desde el año 2009 en Andalucía y 2010 en España.

La edad media de la maternidad en el año 2021, a nivel nacional, se sitúa en 32,6 años, superior a los 32 años registrados en Andalucía, en ambos contextos con registros al alza respecto al año 2020 (32,3 y 31,7 años, respectivamente). Son significativas las diferencias de la edad media de la maternidad registrada entre la población andaluza y extranjera, situándose la edad media en población extranjera en 30,1 años, mientras que entre la población andaluza se sitúa en 32,2 años en 2021.

Finalmente, en el área de inmigración, a 1 de enero de 2022, residían en Andalucía 737.558 personas con la condición de extranjeras, de las cuales un 49,4% son mujeres y un 50,6% hombres, rozando valores paritarios. Son 9.552 personas menos que en 2012, año en el que la distribución por sexo fue de un 48,2% de mujeres y 51,8% de hombres, constatando el progresivo acercamiento hacia el equilibrio durante la década. En el resto de España, la población extranjera se cifró en el año 2022 en 4.775.000 personas, distribuidos en un 49,9% de mujeres y un 50,1% de hombres, mostrando una tendencia similar al equilibrio entre sexos, dado el incremento de la proporción de mujeres inmigrantes en la última década.

En el área de **Poder y Representación**, el Parlamento andaluz ha registrado en 2022 una representación equilibrada de parlamentarias (55) y parlamentarios (54), alcanzando así un 50,5% de presencia femenina (49,5% hombres). Con respecto al año anterior, aumenta en cinco personas el número de mujeres parlamentarias y desciende en la misma cuantía los hombres parlamentarios (50 y 59 respectivamente en 2021). Comparando los datos en la década, en 2012 se observa la presencia de un 47,7% de parlamentarias y de un 52,3% de parlamentarios, lo que pone de manifiesto una representación equilibrada en el Parlamento de Andalucía a lo largo de los últimos años, aunque en 2022 se ha invertido la situación y la distribución presenta mayor porcentaje de mujeres.

En cuanto a la composición del Gobierno Andaluz, el Consejo de Gobierno en 2022 presenta una distribución paritaria, con un 50% (7) de mujeres y un 50% (7) de hombres, mejorando la situación de equilibrio del año anterior. La comparativa con 2012 muestra que la proporción de mujeres ha experimentado un ascenso de 8,3 puntos porcentuales (41,7% mujeres y 58,3% hombres) en la década.

En relación a las alcaldías, según datos de julio de 2022, los 785 municipios andaluces están regidos por 190 alcaldesas (el 24,2%) y 595 alcaldes (el 75,8%), lo que supone una ligera mejora respecto a la distribución registrada en 2021 (24,1% de mujeres alcaldesas y 75,9% de hombres alcaldes). No obstante, se observa mayor avance en materia de igualdad de género en este contexto si se tienen en cuenta los datos de 2012, año en el que el 20% de los municipios andaluces estaban gobernados por mujeres (154) y un 80% por hombres (617), siendo el incremento en la década de 4,2 puntos porcentuales. Esto refleja el lento pero continuo avance que en el ámbito municipal se está produciendo, aunque lejos todavía de llegar a la representación equilibrada por sexos.

En las diputaciones provinciales, en el año 2022, siete de las ocho presidencias de diputación provincial de Andalucía están ocupadas por hombres, y solo la presidencia de la Diputación de Huelva está encabezada por una mujer. Esto supone una menor representación femenina en comparación con el año 2021, cuando dos mujeres ocupaban la presidencia de una diputación provincial (Huelva y Cádiz). Los datos muestran una brecha de género importante en estos puestos, con un 87,5% de presencia masculina, frente a un 12,5% femenina.



En lo que se refiere al global de diputados y diputadas de Andalucía en el año 2022, que suman 228, las mujeres ocupan un total de 94 puestos, frente a los 134 que ocupan los hombres (41,2% y 58,8%, respectivamente). Los datos son similares a los del año anterior, cumpliéndose el objetivo de representación equilibrada. Si se analizan los datos en comparación con 2012, en la última década se observa un progreso en la presencia de mujeres de 5 puntos porcentuales, ya que en ese año la distribución era de un 36,2% de diputadas (76) y un 63,8% de diputados (134).

Los datos de presencia de mujeres y hombres en los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales en Andalucía han experimentado durante 2022 un ligero avance en cuanto a la consecución del objetivo de presencia equilibrada de ambos sexos. Así, si durante 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 desarrollados por mujeres (102) y el 61,1%, por hombres (160). Los datos de 2022 son menos favorables que los alcanzados hace una década, ya que en 2012 la presencia femenina en este ámbito alcanzaba el 40,6% y la masculina, 59,4% (84 y 123 respectivamente).

Por otra parte, el 47,2% del personal de órganos unipersonales de gobierno de la universidades andaluzas en 2022 son mujeres (60) y el 52,8%, hombres (67), por lo que el acceso de estas a los citados puestos se ha incrementado en la década en 3,8 puntos porcentuales (43,5% mujeres y 56,5% hombres). Aunque estos datos muestran una aproximación a la paridad, suponen un retroceso frente al año 2021, en el que la presencia femenina fue del 48,8% (62 mujeres y 65 hombres). En cuanto a los diferentes órganos, en 2022 solamente se observa una representación equilibrada en los vicerrectorados (46,8%) y en las secretarías generales (54,5%). En el lado contrario se encuentra los rectorados (18,2% rectoras y 81,8% rectores), y la gerencia, único órgano en el que se observa mayoría femenina (72,7% mujeres y 27,3% hombres).

En el ámbito de la investigación, los equipos directivos de los centros del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía muestran una participación de las mujeres del 32,9% (25 mujeres y 51 hombres), habiéndose producido un incremento de 12,9 puntos porcentuales respecto a los datos de 2012 (20% mujeres). A pesar de esta importante mejora, la distribución no ha conseguido alcanzar en la década los márgenes de equilibrio representativo.

El número de **cátedras** de universidad en Andalucía en el curso 2020/2021 asciende a 2.556. De estas, las mujeres ocupan el 23,8% (608) mientras que los hombres ocupan el 76,2% (1.948). 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%.

El **personal docente e investigador** (en adelante PDI) en las universidades andaluzas en el año 2020 ascendió a 17.693 personas, con una distribución entre mujeres y hombres de 40,7% y 59,3% respectivamente. Se produce un aumento de estas con respecto a 2010 de 5 puntos porcentuales, mejorando la situación de desequilibrio presente ese año (64,3% hombres y 35,7% mujeres).

Las desigualdades son más evidentes en el caso de la proporción de investigadoras principales pertenecientes a Grupos de I+D en 2021, 28,4% sobre el total, cifra que se ha incrementado 5,3 puntos porcentuales desde 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.

Por último, el análisis de género de los puestos directivos de los medios de comunicación durante el ejercicio 2022 muestra una distribución de un 28,7% mujeres (52) y un 71,3% hombres (129), lo que supone un incremento por parte de éstas de 1,8 puntos porcentuales con respecto a 2021 (26,9% mujeres y 73,1% hombres). También supone una mejora en la década, ya que las mujeres suponían el 24,9% del total en 2012. Por sectores, ninguno posee representación equilibrada en sus equipos directivos, a pesar de ello, en la década se observa mayor presencia femenina en los diarios, donde las mujeres crecen 5 puntos porcentuales (24,1% en 2022 y 19,1% en 2012), así como en las radios, donde alcanzan el 25% en 2022 frente al 21,5% en 2012 (3,5 puntos porcentuales). En el caso de las televisiones, se observa un retroceso, ya que aumenta el número de hombres en puestos directivos en 1,4 puntos porcentuales (61,1% en 2012 y 62,5% en 2022). También aumentan, aunque en menor cuantía, los hombres en el caso de las agencias, con una distribución de 60,9% hombres y 39,1% mujeres. Este ámbito, es el más cercano a registros de representación equilibrada, situándose a menos de un punto porcentual de la misma, aunque no mejora los datos de 2012.

En el ámbito de **Educación**, es fundamental conocer la evolución de los servicios educativos en el contexto andaluz ya que son imprescindibles para que se produzcan avances en la conciliación personal, laboral y familiar de hombres y mujeres. En este sentido, se ha producido un incremento del número de centros de primer ciclo de Educación Infantil, 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%.

En cuanto a la tasa de idoneidad, el análisis de los datos de una década en Andalucía, entre los cursos 2009/2010 y 2019/2020, en las enseñanzas educativas obligatorias, revela que es siempre más elevada en mujeres que en hombres en todas las edades y en todos los cursos analizados. De este modo, refleja la persistencia de una brecha de género en los resultados académicos, que es menor a los 8 años y van aumentando conforme ascienden los años hasta los 15 años. 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. Ello supone que se va acortando la brecha de género, aunque sin llegar a romper la tendencia de años anteriores.

En Bachillerato, atendiendo a la rama de conocimiento elegida por alumnas y alumnos en Andalucía, el más demandado es el Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales, que acumula un 54,2% del total del alumnado, seguido de Ciencias (41,3%), y de Artes (4,5%), durante el curso 2020/2021, observándose que en datos globales acumula una mayor participación femenina. A lo largo de la década, se aprecia un ligero aumento del alumnado que cursa Bachillerato de Ciencias, tradicionalmente con mayor representación masculina, y se observa que el volumen de alumnas se ha incrementado en dos puntos porcentuales respecto al curso 2010/2011. No obstante persiste la brecha de género, que se manifiesta en que el Bachillerato de Ciencias es elegido por el 46,7% del total del alumnado masculino, frente al 36,6% del total de las alumnas en el curso 2020/2021.

En cuanto a la distribución en función del sexo del alumnado matriculado en los Ciclos formativos de grado medio y superior, en el curso 2020/2021, se observa que la presencia masculina es mayoritaria, con 83.590 alumnos y 77.142 alumnas. Atendiendo a cada Ciclo formativo, la elección de grado superior es mayor entre las alumnas. De este modo, entre los alumnos, el 48,2% cursó Ciclo formativo de grado medio y el 51,8% grado superior, mientras que entre las alumnas, el 42,4% cursó grado medio y el 57,6% grado superior.

En el ámbito del **Empleo** es destacable que, en 2021 en Andalucía, de media, la tasa de empleo de los hombres (51,7%) es superior a la de las mujeres (37,9%), observándose significativos contrastes según la edad, el tipo de hogar, el nivel educativo, la nacionalidad o la discapacidad. Las mujeres entre los 30 y 44 años tienen las tasas de empleo más altas (64,2%) y, en cambio, las mujeres con menos estudios presentan la mayor brecha de género con los hombres en el empleo (20,3 puntos porcentuales) reduciéndose las diferencias a medida que aumenta el nivel de estudios. También es clave destacar que la discapacidad es una de las razones que con mayor intensidad condiciona el empleo de las personas. En Andalucía en 2020, 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.

Por otra parte, la tasa de desempleo por grupo de edad y sexo es un indicador relevante que permite visibilizar la brecha que persiste en Andalucía para las mujeres en el mercado laboral. En Andalucía, la tasa de desempleo de las mujeres (25,4%) es mayor que la de los hombres (18,5%), mostrando una brecha de género de 6,9 puntos porcentuales. Por grupos de edad, destaca la alta incidencia de paro juvenil tanto para mujeres como para hombres, con mayor repercusión en Andalucía (35,5%) que en España (27%), es la más alta de todos los países de la UE-27 y muy superior a la media porcentual de la UE-27 (16,7%). También vinculado con las altas tasas de desempleo juvenil aparece el fenómeno de las personas jóvenes que no estudian y tampoco trabajan, afectando especialmente a las jóvenes en general, y mayoritariamente 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, del total de la población subempleada, el 59,3% son mujeres. Al mismo tiempo, las tasas de pobreza son más elevadas para los hombres, en 2021, el 25,6% de los varones ocupados y el 21% de las mujeres ocupadas están por debajo del umbral de la pobreza en Andalucía.

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, tanto en Andalucía como en España, es inferior para las mujeres, que suponen el 47,5% de esta ocupación cualificada, frente al 52,5% de hombres. Igual sucede con la participación femenina en industrias de alta tecnología (23,2%) que es muy inferior a la de los hombres (76,8%) en general y también en todos los grupos de edad, destacando la baja presencia de mujeres entre 16 a 29 años del 16,5%, lo que demuestra que sigue siendo un sector muy masculinizado.

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, constituyendo el trabajo autónomo de forma creciente una alternativa profesional. Los datos de 2011-2021 en Andalucía muestran un incremento progresivo de las mujeres en el trabajo por cuenta propia, si bien insuficiente para superar las brechas existentes en este ámbito: en 2021 el número de hombres autónomos es de 349.043 y son 179.949 las mujeres. El porcentaje de ocupación de personas empleadoras por sexo en Andalucía en 2021 se sitúa en un 70,9% para los hombres y en un 29,1% para las mujeres.

Vinculado a la digitalización del empleo y también a la necesidad de una mejor conciliación de la vida profesional, laboral y personal de mujeres y hombres, destaca que el indicador de la población que ha trabajado desde el hogar en 2021 ha descendido ligeramente en relación con 2020, cuando se experimentó un considerable incremento debido a la pandemia. No obstante, las mujeres siguen trabajando más desde su domicilio que los hombres, tanto en Andalucía como en España. 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. Aunque no existen muchas diferencias por sexo, los varones andaluces son los más afectados por esta situación de jornadas irregulares (35,9% del total de los ocupados andaluces), seguidos de las mujeres andaluzas (33,7%), los varones en todo el territorio estatal (33,3% del total de ocupación en España) y por último las mujeres en el total nacional (29,3%).

La población inactiva que no busca empleo porque cuida a personas dependientes, menores o mayores, sigue estando conformada mayoritariamente por mujeres y ha aumentado significativamente en 2021 después del descenso producido en 2020. En 2021, hay 104.613 mujeres que están inactivas por motivos de cuidados, representando el 5,8% de las personas inactivas, en comparación con el 0,8% de hombres inactivos por cuidados. Las mujeres siguen siendo las que solicitan más excedencias por cuidado de familiares, aunque en los últimos años, ha descendido en 5 puntos, tanto en España como en Andalucía.

Finalmente, en Andalucía en 2021, del total de 1.610.261 pensiones de viudedad, jubilación e incapacidad, el 51,7% eran percibidas por mujeres, y el 48,3% por hombres, aumentando ligeramente la brecha entre mujeres y hombres con respecto a 2011.

Pasando al área de la **actividad tributaria**, el número de declaraciones presentadas en 2021 en la Comunidad Autónoma de Andalucía correspondiente a la campaña de IRPF 2020 ascendió a 3.797.932. De ellas el 55,7% pertenecieron a personas físicas declarantes sujetos pasivos hombres (2.114.612 declaraciones) y el 44,3% a personas declarantes sujetos pasivos mujeres (1.683.320 declaraciones). En cuanto a la campaña de IRPF 2019, de las 3.642.683 declaraciones, el 56% correspondieron a declarantes hombres (2.040.623), y el 44% a declarantes sujetos pasivos mujeres (1.602.060). Comparando ambas campañas, se observa un incremento interanual del 4,3% (155.249 declaraciones), propiciado tanto por las declaraciones presentadas por mujeres como por hombres (incrementos de 81.260 y 73.989 respectivamente).

La **Salud** es una de las áreas de política importantes para conocer el estado de la población andaluza. Los últimos datos oficiales definitivos de mortalidad son de 2020, primer año de la pandemia de COVID-19 y muestran que la esperanza de vida (EV) al nacer en Andalucía fue de 78,9 años para los hombres y de 84,2 para las mujeres, con una diferencia por tanto

de 5,3 años entre ambos sexos, similar a la de años previos. En cuanto a la EV a los 65 años, fue de 18,0 en los hombres y 21,6 en las mujeres (diferencia de 3,6 años). El impacto de la pandemia en la mortalidad se traduce en un descenso de la EV en 0,7 años para ambos sexos en 2020 respecto a 2019; y la EV a los 65 años disminuyó 0,6 años tanto en hombres como en mujeres.

En el estado de salud percibida también se ha observado que existen 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 tanto en Andalucía como en España. Concretamente, en 2020 el 82,7% de los hombres y el 74,1% de las mujeres en Andalucía y el 79,3% y 71,9% en España respectivamente.

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.

Los últimos datos oficiales definitivos de mortalidad de 2020, muestran que hubo en España un total de 3.941 defunciones por suicidio, 793 de las cuales ocurrieron en la población de Andalucía (20,1% sobre el total de España), siendo 576 de hombres y 217 de mujeres. 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.

Finalmente, las estadísticas oficiales de defunción facilitadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) de 2020, ofrecen la tasa de mortalidad estandarizada por edad para poder comparar distintas poblaciones o la misma población en diferentes momentos del tiempo. En 2020, a los habituales primeros seis grupos de causas de muerte hay que sumarle el grupo de las enfermedades infecciosas, dado el importante incremento de las defunciones en este grupo debido a la pandemia de COVID-19. De hecho, las muertes por COVID-19 (confirmado o sospecha) supusieron el 85,3% de todas las infecciosas. De las 6.525 muertes por COVID-19 (5.815 confirmado y 710 sospecha), 3.520 se dieron en hombres y 3.005 en mujeres. Un 90% de las muertes por COVID-19 ocurridas en Andalucía en 2020 se dieron en personas mayores de 64 años, suponiendo un 9,5% del total de las defunciones en los hombres de este grupo de edad y un 8,2% en el caso de las mujeres.

En el ámbito del **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 de hoy en día, 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.

El indicador del número de mujeres víctimas de violencia de género permite demostrar la desigualdad existente entre hombres y mujeres hoy en día, así como el número de mujeres que continúan sufriendo discriminación por razón de sexo, siendo la violencia de género la manifestación más grave. En el año 2021 se registraron en Andalucía un total de 32.745 mujeres víctimas de violencia de género, 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, el número de denuncias interpuestas por violencia de género es un indicador que nos permite mostrar el número de mujeres que comunican su situación de desigualdad y discriminación. En el año 2021 se registraron en la Comunidad Autónoma de Andalucía un total de 33.956 denuncias por violencia de género. Es decir, hubo 40,1 denuncias por cada 10.000 habitantes y 79 denuncias por cada 10.000 mujeres.

El Instituto Andaluz de la Mujer, en el marco de las funciones que tiene encomendadas, desarrolla una amplia red de recursos y servicios para garantizar los derechos contemplados en las leyes. Desde el año 2011, el total de mujeres atendidas por el Instituto Andaluz de la Mujer, en sus diferentes servicios, ha descendido desde las 123.856 atenciones registradas en 2011 a las 117.945 mujeres atendidas en 2021. Sin embargo, la tendencia descendente de esta década se rompe en 2020 cuando el número de atenciones se incrementó respecto a los dos años anteriores. Con motivo de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, la situación de las mujeres víctimas de violencia de género se ha visto agravada y ha aumentado el tiempo de permanencia de las mismas en los recursos. Con el objeto de cubrir las necesidades de plazas disponibles, desde 2020, y durante todo el 2021, el IAM amplió la red de recursos de acogida con la puesta en funcionamiento de un nuevo Centro de emergencia en Sevilla y un Piso tutelado en Granada. Durante 2022 el número de personas atendidas fue 2.352 personas, 1.301 mujeres y 1.051 personas dependientes, conforme a la distribución recogida en el presente informe, lo que ha supuesto un crecimiento del 4,3% con respecto al año anterior.

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. Estas nuevas prestaciones no son comparables a las concedidas con anterioridad a la total entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Por ello, no es posible realizar una comparación entre los datos de las prestaciones por maternidad y paternidad concedidas en 2011, una década antes que las concedidas en 2021. No obstante, cabe destacar que en la actualidad tanto en Andalucía como en España, las prestaciones por cuidado de menor para el primer progenitor significan un 92 y 91% respectivamente de las concedidas por cuidado de menor para el segundo progenitor.

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 apartado de **Agricultura y Pesca**, según datos de la Encuesta de Población Activa del INE, en 2021 se encuentran 274,5 miles de personas empleadas 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). En 2021, el 73% de quienes trabajaban en el sector eran hombres, y el 27% mujeres y en 2011, el 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.

Respecto a la distribución de mujeres y hombres en 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).

Igualmente se analiza en el ámbito de la agricultura, las personas físicas que solicitan ayudas de la PAC. En 2012 fueron 245.883 personas físicas las que solicitaron las ayudas, de las cuales 91.382 (37,2%) eran mujeres y 154.501 (62,8%), hombres. En 2021, las personas receptoras han descendido un 12,5%, sumando 215.049 personas físicas, correspondiendo un total de 87.612 a mujeres (40,7%) y 127.437 a hombres (59,3%), por lo que la distribución ha pasado a encontrarse en los márgenes de equilibrio.

En el apartado de **Turismo**, si se analiza el sexo de quienes visitan Andalucía según segmento de mercado, en el turismo de litoral, se percibe un descenso de la brecha de género en la década, de manera que de 4,1 puntos porcentuales en 2011 (52% mujeres y 48% hombres), esta pasa a 1,4 puntos en 2021, aumentando la proporción de hombres (49,3% hombres y 50,7% mujeres). En el turismo cultural, la proporción de mujeres continúa siendo superior a la de hombres en el tiempo, de esta manera, en 2011 la distribución por sexo es de 52,9% mujeres y 47,1% hombres y en 2021 es de 55% mujeres y 45% hombres.

En cuanto al empleo en el sector turístico, realizando un análisis intrasexo de la distribución por ramas de actividad en esta industria, se observa que en 2021 la más significativa dentro del sector en términos de ocupación, es la rama de la restauración, tanto en hombres (53,9%) como en mujeres (62,1%), aunque las mujeres se encuentran en esta rama en mayor medida. También para las mujeres, en 2021 la segunda rama en importancia de ocupación es la de los hoteles y alojamientos (20,1% mujeres y 12,4% hombres). En la rama de otras actividades turísticas, en 2021 se observa mayoría de hombres (19,3% y 14,6% mujeres), así como en la rama de transportes en la que se observa una presencia masculina del 14,4% frente a la femenina del 3,3%.

En el **sector comercial**, analizando el empleo según el sexo y la situación laboral, en 2021, la situación profesional de personas asalariadas es la que representa el mayor peso del sector comercial, alcanzando el 75%, con una mayor proporción de mujeres en esta situación, del 55,6% frente al 44,4% de hombres, distribución muy similar a la existente en 2011. Respecto a las fórmulas de empleo por cuenta propia, se observa una mayor proporción de hombres en estos casos, principalmente en la situación profesional “personas empleadoras” (59,5% hombres frente a un 40,5%, de mujeres), siendo parecida a la encontrada en 2011 (59,1% y 40,9% respectivamente). Por parte de las personas empresarias sin personal asalariado o personas trabajadoras independientes, también se observa un mayor peso de la ocupación masculina (56,1% hombres y 43,9% mujeres), manteniéndose en valores similares a los encontrados en 2011 (56,3% hombres y 43,7% mujeres). En el último grupo profesional, “otras situaciones”, que agrupa a personas miembro de cooperativas, ayuda familiar y otras situaciones, se ha pasado de una mayor presencia de mujeres en el año 2011 (69% frente al 31% de hombres) a una representación equilibrada entre mujeres y hombres en 2021 (50,9% y 49,1% respectivamente).

En el apartado de **Cultura**, la distribución por sexo en el empleo del sector cultural se ha mantenido estable a lo largo de la década, con valores próximos al 60% de hombres y al 40% de mujeres, hasta 2020 en que esta diferencia aumenta, con 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, proporción que se ha mantenido estable a lo largo de la década.

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%.

En cuanto al gasto medio de los hogares en bienes y servicios culturales en Andalucía, según el sexo de la persona sustentadora principal del hogar, hay diferencias en el gasto dependiendo si el sustentador de la familia es hombre o mujer, siendo el gasto cultural más elevado cuando se trata de un hombre. De este modo, en hogares en el que el sustentador principal es una mujer, el gasto medio cultural fue de 570,5 euros en 2011 y de 438,5 euros, en 2021. Y en los sustentados por un hombre, el gasto medio fue de 779,3 euros en 2011 y de 542,8 euros en el 2021. La diferencia de gasto cultural entre los hogares sustentados por mujeres y hombres fue de 209 euros en 2011, descendiendo hasta los 20 euros en el año 2020 y alcanzando una diferencia de 104 euros en 2021.

Los indicadores analizados en el área de **Deporte**, permiten observar en primer lugar que la composición por sexo de los deportistas de rendimiento revela que se mantiene una representación masculina mayoritaria. En su conjunto, en el año 2021 de las dos relaciones de rendimiento de Andalucía, contabilizando a deportistas, técnicos-entrenadores y jueces-árbitros, un 38,2% son mujeres y un 61,8% hombres, sin alcanzar una representación equilibrada. Con respecto al año 2020, la participación femenina (39%) desciende levemente.

En cuanto a la distribución en función del sexo de licencias deportivas federadas en Andalucía se mantiene el desequilibrio en las licencias expedidas, representando un 81,9% las masculinas y un 18,1% las femeninas en 2021. Atendiendo a las licencias masculinas, el mayor número se



concentra en la Real Federación andaluza de fútbol, con un total de 162.860. Y de las expedidas a mujeres, se observa que la Real Federación andaluza de golf es la que cuenta con más licencias, un total de 12.733, seguida de la Federación Andaluza de fútbol con 10.855 licencias.

Por su parte, en 2021 las federaciones que presentan una mayor proporción de licencias femeninas siguen siendo atletismo, con un 43,4% (aumentando 1,9 puntos porcentuales respecto a 2020) y natación, con el 43,3% de licencias femeninas (disminuyendo 0,7 puntos respecto a 2020).

Por último, en lo relativo a la promoción deportiva en competición oficial, en el Programa de Participación en Ligas Nacionales (PLN), una línea de subvenciones que se convoca con carácter anual, y que se regula mediante la Orden de 12 de mayo de 2017, se observa que en la última convocatoria, con Resolución de la Dirección General de Promoción del Deporte, Hábitos Saludables y Tejido Deportivo, de 12 de noviembre de 2021, incluye como entidades beneficiarias a 112 equipos, pertenecientes a 87 clubes deportivos de Andalucía. De estos 112 equipos subvencionados, 51 son femeninos, 47 masculinos y 14 mixtos. Dichos equipos femeninos suponen el 45,5% del total, frente al 42% de equipos masculinos y el 12,5% de equipos mixtos.



3

**REALIDAD**  
(LA IGUALDAD EN REALIDAD)



# 3

El presente capítulo de Realidad facilita una información de diagnóstico imprescindible para la planificación y elaboración del presupuesto con perspectiva de género, herramienta que se ha revelado idónea para identificar desigualdades entre mujeres y hombres y reorientar prioridades en el uso de los recursos públicos. Este apartado cobra aún más sentido debido a los efectos sociales, económicos y vitales que la situación postpandémica está teniendo de manera diferenciada sobre las mujeres y hombres andaluces.

Para su elaboración se examina un conjunto de indicadores sobre las principales áreas socioeconómicas de Andalucía, relevantes desde el punto de vista de la igualdad entre mujeres y hombres. Este apartado, además, aporta una cantidad significativa de datos e información con dimensión de género, que de otra manera no estaría disponible para el conocimiento, uso y divulgación de la ciudadanía.

La agencia de referencia a nivel europeo para la igualdad de género, el Instituto Europeo de Igualdad de Género<sup>1</sup>, advierte de la importancia de las estadísticas de género y de su gran potencial para contribuir a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres, ya que aflorar estas diferencias, especialmente aquellas que durante mucho tiempo se han considerado irrelevantes, es el primer paso para buscar vías de solución. De esta manera, los indicadores y estadísticas de género muestran las distintas realidades de mujeres y hombres que deben ser atendidas por la legislación, planes y programas, así como el impacto de las medidas de igualdad implementadas por los poderes públicos, contribuyendo de esta manera a que no se perpetúen las brechas de género. La cantidad y calidad de las estadísticas de género muestra la importancia que los poderes públicos otorgan a la igualdad de género.

La legislación vigente en igualdad de género, a nivel nacional y regional, mandata a los poderes públicos incluir la variable sexo en las estadísticas y encuestas que utilicen datos relativos a personas, así como practicar análisis e investigaciones que muestren las realidades de mujeres y hombres. En cumplimiento de la obligación normativa, el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía incorpora la transversalidad de género entre los ejes de actuación del Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2013-2017, aprobado por la Ley 3/2013, de 24 de julio. Este fue ampliado hasta el año 2020 por la Ley 6/2017, de 27 de diciembre y seguirá vigente hasta la aprobación del Proyecto de Ley del Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2021-2027, actualmente en trámite parlamentario. El citado Proyecto también contempla la igualdad de género entre sus ejes

---

1 European Institute for Gender Equality, EIIGE (2019). Gender statistics and indicators. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

transversales, contribuyendo al fortalecimiento de la información relativa a la realidad de mujeres y hombres en Andalucía.

Con la intención de seguir avanzando en la disponibilidad y calidad de indicadores de género, en el contexto de las funciones asumidas por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, durante el ejercicio 2021, se constituyeron dos ponencias de trabajo orientadas a revisar el repertorio de indicadores del capítulo de Realidad del Informe de evaluación de impacto de género del presupuesto, así como a la formulación de otros más relevantes en áreas con debilidad en los diagnósticos y la construcción de una propuesta de nuevos indicadores en el marco de las competencias que la Junta de Andalucía y con consideración a las principales tendencias de política española y europea en materia de igualdad. En concreto, se han desarrollado dos ponencias de trabajo correspondientes a las políticas de empleo y cultura, encargadas por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos a la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla y elaboradas en colaboración con los centros directivos concernidos, y el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA).

Para llevar a cabo estas ponencias se constituyeron sendos grupos técnicos de trabajo, que desarrollaron un plan de trabajo para analizar los indicadores existentes, identificar las deficiencias y elaborar un nuevo panel de indicadores, tareas que se recogieron en dos informes finales que fueron elevados a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos para su conformidad, en su reunión de 9 de mayo de 2022, que determinó los indicadores definitivos a incluir en la siguiente edición del Informe de evaluación de impacto de género del presupuesto.

Los indicadores seleccionados para esta edición provienen de diversas fuentes de información, entre las que destacan la oficina de estadística de la Unión Europea, el Instituto Nacional de Estadística, el citado Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, y las unidades de estadística de las distintas consejerías de la Junta de Andalucía. Dichas unidades, junto con las de igualdad de género de la Junta de Andalucía, apoyan a los centros directivos en la propuesta y elaboración de los análisis cuantitativos y cualitativos de los indicadores.

Estos se agrupan en trece áreas socioeconómicas consolidadas: población e inmigración; poder y representación; empleo, renta y pensiones; tributos; empresas, universidad y TIC; educación; cultura y deporte; salud; bienestar social, conciliación, dependencia y violencia de género; vivienda y transporte; agricultura y pesca; medio ambiente y turismo y comercio.

Para la elaboración de este capítulo, cada año se realiza una revisión de los indicadores publicados en la edición anterior, considerando la pertinencia de mantenerlos, de manera que se puedan realizar estudios evolutivos, pero también renovarlos, introducir novedades e incluso suprimir algunos por falta de actualización de los datos o porque hayan quedado obsoletos. Como consecuencia de la revisión practicada, esta edición recoge un total de 164 indicadores, reflejándose a continuación los principales cambios ocurridos con respecto al año anterior.

En primer lugar y relacionado con los resultados de la ponencias citadas anteriormente, en el área de empleo figura el análisis de 22 indicadores procedentes de la ponencia en este ámbito. Esos se agrupan en cinco dimensiones: participación laboral, calidad del empleo, carrera profesional,

digitalización y conciliación. El análisis interseccional<sup>2</sup> de los datos, utilizando una combinación de variables como sexo, edad, tipo de hogar, nivel educativo nacionalidad y discapacidad, permite destacar los fenómenos más relevantes desde el punto de vista de la igualdad de género. El examen incluye una ampliación del marco temporal y espacial, al resto de España, cuando se ha considerado relevante. A estos indicadores se suman cuatro relativos a pensiones que ya figuraban en el Informe anterior, incluyendo tres de ellos en su análisis la extensión al conjunto de España.

Por su parte, en caso del área de cultura y deporte, son 19 los indicadores procedentes de la ponencia de cultura, que hacen referencia a tres dimensiones: producción y empleo cultural, formación e investigación, y participación y acceso a la vida cultural. Al igual que en los indicadores de empleo, se han seleccionado las variables adecuadas para practicar el análisis más apropiado desde el punto de vista de las desigualdades entre mujeres y hombres, en la medida que la disponibilidad de datos lo ha permitido. También se presenta comparativamente en evolución con los últimos años cuando ello ha sido posible. Además de estos indicadores, en esta área se mantienen tres del ámbito del deporte presentes el año anterior, y circunscritos a Andalucía.

En el epígrafe dedicado al Medio Ambiente, también se han producido cambios. De esta manera, no se publican los datos correspondientes a alumnado y profesorado participante en la campaña Pleamar del Programa de educación ambiental Aldea, ni en el Programa Semilla, ambos analizados según sexo y en el ámbito andaluz. Tampoco se mantiene el indicador relativo a las prácticas proambientales adoptadas según sexo en Andalucía, con datos del Ecobarómetro de Andalucía de 2018. En su lugar, se han incorporado cinco indicadores cuya fuente es el nuevo Ecobarómetro de Andalucía, en su edición de 2022 (datos de 2021), que son: percepción de los problemas más importantes en la actualidad, grado de preocupación por el medio ambiente, valores y creencias sobre el medio ambiente, percepción sobre el cambio climático y, finalmente, prácticas cotidianas de protección del medio ambiente adoptadas, todos ellos con información desagregada por sexo y relativa a Andalucía.

En el área de Salud, se han producido mejoras en aras de dotar de una mejor visibilidad a los datos y una mayor profundidad al análisis. De esta manera, se ha sustituido el indicador relativo a pacientes de salud mental según sexo y tipo de enfermedad en Andalucía, por cuatro nuevos indicadores con enfoque de género centrados en esta realidad andaluza. Uno de ellos proporciona información sobre la actividad asistencial en salud mental por tipo de unidad. Los otros tres se centran en la prevalencia de trastornos mentales, de manera que uno mide la prevalencia de trastornos mentales en la población usuaria del Servicio Andaluz de Salud y los otros dos analizan la prevalencia de trastornos mentales considerando la edad y determinadas alteraciones: ansiedad y estado de ánimo, por un lado, e inicio de la infancia-adolescencia y conducta alimentaria, por otro.

Por otra parte, en lugar de mostrar la tasa estandarizada de muertes por suicidio según sexo y edad en Andalucía, se representa la tasa bruta de muertes por este motivo así como el resto de características. También el indicador sobre tasa estandarizada de mortalidad según sexo y

---

2 La interseccionalidad es una categoría de análisis para referir los componentes de clase, etnia, religión, orientación o identidad sexual o discapacidad, que confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones. Este enfoque permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral, evitando simplificar las conclusiones y, por lo tanto, el abordaje de dicha realidad.

principales causas en Andalucía, que comparaba dos años, pasa a analizar una década, figurando por ello de manera separada los datos de mujeres y hombres para una mejor interpretación. Estos análisis también incorporan información sobre el conjunto de España.

Finalmente, se incluye de nuevo el indicador sobre valoración del estado de salud percibida según sexo en Andalucía, relativo a los años 2015 y 2021, ya que la falta de datos ha imposibilitado su actualización, pero dada la importancia de la materia se ha mantenido la información al respecto.

En el área de Empresas, Universidades y TIC, en esta edición se ha eliminado el indicador relacionado con las personas empleadoras en Andalucía, ya que se analiza en el área de empleo. Tampoco se han podido incorporar en el área de Vivienda y Transporte de este Informe, los indicadores relativos a las personas heridas y fallecidas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía, debido a la falta de disponibilidad de datos en el momento de elaboración de este informe.

Finalmente, continuando la senda iniciada en el Informe de impacto de género del Presupuesto anterior, este año se mantiene el análisis longitudinal de la década, salvo en aquellos casos en los que se ha tenido que adaptar la horquilla temporal a la disponibilidad de datos estadísticos oficiales. En total son 127 los indicadores que presentan este tipo observación. También se sigue practicando la comparativa autonómica y estatal de manera generalizada, siempre que esto sea posible. De esta manera, 67 indicadores recogen un análisis de la realidad española además de la andaluza.



## 3.1. POBLACIÓN E INMIGRACIÓN

### 3.1.1. Distribución de la población por Comunidades y Ciudades Autónomas

*Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos*

A fecha 1 de enero de 2022, Andalucía es la Comunidad Autónoma que concentra mayor volumen de población, el 17,9% del total de España, con 8.494.155 personas (4.309.364 mujeres, el 50,7%, y 4.184.791 hombres, el 49,3%). Crece la población un 0,3%, un crecimiento mayor que el año anterior, cuando registró una evolución anual del 0,1%.

Analizando el conjunto de España, la población asciende un 0,2% (sin diferencias por sexo), cambiando la evolución decreciente del año 2021, que registró un descenso de 0,2%. A fecha 1 de enero de 2022, España contaba con una población de 47.435.597 personas (el 51% mujeres y el 49% hombres, similar proporción por sexo a la del año pasado).

En líneas generales en todas las comunidades autónomas la población presenta equilibrio por sexo, con presencia de hombres y mujeres cercana a la paridad en todas ellas. Las que presentan mayor diferencia por sexo, en ambos casos con mayor número de mujeres, son el Principado de Asturias (52,3% mujeres y 47,7% hombres) y Madrid (52,1% mujeres y 47,9% hombres).

Por volumen de población, a continuación de Andalucía se encuentran las siguientes comunidades: Cataluña significa un 16,4% del total y cuenta con 7.783.302 personas, un 0,3% más que en 2021, siendo el 50,8% mujeres y el 49,2% hombres; Madrid con 6.744.456 personas, un 0,02% menos que el año anterior, y 52,1% mujeres y 47,9% hombres; y finalmente la Comunidad Valenciana, con 5.090.839 personas, un 0,8% más que en 2021, y con el 50,8% mujeres y 49,2% hombres.

En términos evolutivos, en el año 2021, cinco de las diecinueve comunidades y ciudades autónomas aumentaban su población: Andalucía (0,1%), Islas Baleares (0,1%), Cantabria (0,3%), Castilla-La Mancha (0,2%) y Murcia (0,5%). En 2022, son ocho las que presentan decrementos de la misma: Asturias (0,7%), Castilla y León (0,5%), Extremadura (0,4%), Galicia (0,2%), Madrid (0,02%), País Vasco (0,2%), y las Ciudades de Ceuta y Melilla (1,1 y 1,2% respectivamente).

### 3.1.2. Población residente en Andalucía según sexo

*Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos*

El análisis de la población residente en Andalucía a 1 de enero de 2022 muestra que la distribución por sexo de la población residente en las distintas provincias andaluzas se mantiene sin cambios significativos. En todas las provincias, salvo en Almería (51,1% de hombres y 48,9% de mujeres), hay un mayor número de mujeres que de hombres, con diferencias de escasa importancia y siendo la distribución por sexo cercana a la paridad. La mayor diferencia en la presencia de mujeres y hombres se da en la provincia de Sevilla, con un 51,2% de mujeres y un 48,8%

de hombres, es decir, 2,3 puntos porcentuales de diferencia. Le siguen Málaga y Córdoba, con presencia de mujeres 2,1 puntos más alta que la de hombres (51,1% de mujeres y 48,9% de hombres en Málaga y 51% frente a 49% en Córdoba). Almería también presenta una diferencia de 2,1 puntos porcentuales, pero como se ha comentado, es mayor la proporción masculina (51,1% hombres y 48,9% mujeres).

Las cuatro provincias más pobladas siguen siendo, por este orden, Sevilla, con una población de 1.946.966 personas, el 22,9% del total de Andalucía; Málaga, con 1.716.303, el 20,2% del total; Cádiz, cuya población ascendía a 1.246.559 personas, el 14,7% del total de Andalucía; y Granada, con un total de 921.495 residentes, el 10,8% del total. Por debajo del 10% de la población total andaluza se encuentran Córdoba, con 771.945 residentes, el 9,1% del total; Almería, con 739.293, el 8,6%; Jaén, con 623.410, el 7,34% del total y Huelva, con 528.184 personas residiendo a la fecha citada, el 6,2% de la cifra total de Andalucía.

En seis de las ocho provincias, crece la población con respecto al año anterior, especialmente en las de Málaga y Almería, con un crecimiento del 1,3% y 1,2% respectivamente algo menor del observado el año anterior para ambas (1,9%). A continuación, la provincia con crecimiento poblacional es Huelva, que sube un 0,7%. Las provincias de Cádiz, Granada y Sevilla registran una evolución más modesta (0,1% en el caso de las dos primeras y 0,03% la última). Finalmente, pierden población las provincias de Córdoba (baja un 0,6%) y Jaén (descenso del 0,5%).

En la última década, la población residente en Andalucía ha experimentado un ligero crecimiento del 0,5%, pasando de 8.449.985 personas en 2012, a 8.494.144 en 2022. Entre 2012 y 2017, se observa que la población residente baja progresivamente, hasta la cifra de 8.379.820 en 2017, año a partir del cual comienza a aumentar hasta el valor actual. Por sexo, el aumento en los últimos diez años es mayor para las mujeres, concretamente del 0,9%, mientras que para los hombres la subida es de 0,1%.

Por tramos de edad, se observa que el que concentra la mayor parte de la población andaluza es el tramo de 20 a 64 años, donde se incluye el 62,8% de la población. El 21,7% tiene de 0 a 19 años, y el 15,4% más de 64. Si se atiende a su evolución, se observa, no obstante, que el único grupo de población que crece en la década es el de mayores de 64, con un crecimiento del 17,2%, mientras que los otros dos tramos etarios bajan en los últimos diez años, sobre todo el de las personas más jóvenes, un 5,9%, y el tramo de 20 a 64 años, un 1,3%. De este comportamiento se observa que la población andaluza está envejeciendo, pues las personas mayores son cada vez más numerosas, al contrario que ocurre con las más jóvenes.

Si se observa este fenómeno teniendo en cuenta el sexo de las personas, resulta que el aumento en el tramo 65 o más años es significativamente más alto en hombres que en mujeres, del 19,6%, frente al 15,4% de las mujeres, lo que indica un aumento de la esperanza de vida entre los primeros.

### 3.1.3. Población residente en España por grupos de edad de 0 a 19 y de 65 y más años, por comunidades autónomas

*Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos*

La población residente en España tiende a un continuo envejecimiento, según los datos provisionales a 1 de enero de 2022 del Instituto Nacional de Estadística (INE). El diagnóstico de la población residente en España por grupos de edad revela que se consolida el fenómeno según el cual la natalidad disminuye significativamente y la longevidad poblacional aumenta a un ritmo cada vez más acelerado. Algunos análisis<sup>3</sup> señalan que “si bien el envejecimiento de la población ya registrado en los países avanzados tiene que ver en buena medida con el impacto temporal del baby boom, las tendencias en fertilidad y longevidad parecen tener componentes duraderos que harán que dicho envejecimiento prosiga e, incluso, se acelere en las próximas décadas”.

De manera conjunta, en 2022 se da la circunstancia que la proporción de las franjas de edad de la población más joven y más anciana se ha invertido y la población de 65 años en adelante crece a mayor ritmo, representando el 20% de la población, en mayor proporción que supone la población de la franja de 0 a 19 años (19% del total), que continúa con su tendencia a la baja y distanciándose 1 punto porcentual de la franja de mayores de 65 años. Respecto a 2021, la proporción de la población de 0 a 19 años se ha reducido 0,2 puntos.

No obstante, este comportamiento de los grupos de edad difiere en función del sexo. Entre la población masculina, se observa una primacía del grupo de edad entre 0 y 19 años (20%) respecto a los hombres de 65 y más años (17,7%), con una distancia de 2,3 puntos porcentuales entre ambas franjas de edad. Por el contrario, entre las mujeres son mayoría las personas de 65 y más años, representando el 22,2% del total, frente al grupo entre 0 y 19 años (18,1%), con valores inferiores a la media.

En esta línea, la tendencia al alza de la edad media de la población andaluza a lo largo de los años refleja el envejecimiento progresivo de la población. El avance de la edad media va cambiando la edad subjetiva de las personas, cómo se sitúan en las etapas de la vida y se retrasa cuando se puede decir que alguien empezará a ser una “persona mayor”.

En Andalucía, la evolución a lo largo de la última década revela que si la edad media de la población masculina en 2011 se situó en 38,3 años y de la población femenina en 40,6 años, en 2021 la edad media de los hombres aumentó a los 41,3 años y la de las mujeres a los 43,5 años. Se observa una brecha de género en la edad media entre sexos que además se ha mantenido constante en los años 2011 y 2021, con una diferencia entre sexos de 2,3 años en ambos casos.

En el ámbito nacional, la edad media de la población española es más elevada. En 2021 la edad media de las mujeres alcanza el record de 45,1 años (42,6 años, en 2011) y la de los hombres, 42,5 años (40 años, en 2011), y la diferencia entre sexos es aún mayor, situada en 2,6 años en 2021.

El índice de dependencia juvenil muestra el número de jóvenes menores de 16 años por cada 100 personas en edad de actividad laboral (de 16 a 64 años). En el año 2022 según los registros del INE, en Andalucía el índice de dependencia de jóvenes es más elevado que en ámbito nacional, situándose en 24,4%, y en España en 23,2%.

3 Revista Paneles de Economía Española (2020). nº 164, pág.154. Funcas.

Entre los años 2012 y 2022, la tendencia de la tasa de la población juvenil andaluza dependiente ha sido a la baja y se ha reducido en 1,9 puntos porcentuales, situación que se reproduce en España aunque en inferior cuantía (0,9 puntos porcentuales menos), ya que la tasa de dependencia juvenil a nivel nacional en 2012 fue de 24,1%.

El Índice de dependencia senil representa el número de mayores de 65 o más años, existente por cada 100 personas en edad de actividad laboral (de 16 a 64 años). En el año 2022 se observa que el índice de dependencia de mayores continúa siendo menor en Andalucía (27,3%) que en España (31%). Esta tendencia es continuista con la del año pasado.

Entre los años 2012 y 2022, tanto a nivel nacional como andaluz la tendencia observada es al aumento de la población senil dependiente. En España el índice de dependencia senil ha experimentado un incremento de 4,9 puntos porcentuales pasando de 26,1% a 31%. Este aumento es más atenuado en Andalucía (4,5 puntos), pasando del 22,8% en 2012 al 27,3% en 2022.

En Andalucía la proporción de población de más de 64 años es superior respecto a la población de 0 a 19 años, pero su distribución provincial no es homogénea. Por provincias se observa que Córdoba cuenta con el valor más elevado del índice de dependencia de mayores (30,9%) que la media andaluza, seguido de Jaén (30,5%) y Granada (28,4%).

La representación de la pirámide de población correspondiente a Andalucía y España muestra la proyección de la población andaluza y española hasta 2070, conforme a los datos aportados por el INE y del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) y refleja el volumen de población según edad y sexo.

**GRÁFICO 3.1.3. Pirámide de población de Andalucía y España. Año 2022**



Fuentes: Instituto Nacional de Estadística (INE). Proyecciones de población de España 2020-2070. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Proyección de la Población de Andalucía y Provincias 2016-2070.

Según se puede observar el cambio de tendencia que se viene produciendo en la natalidad española desde los años 80 pronostica cambios importantes en la fisonomía de la pirámide poblacional, mostrando una población cada vez más envejecida.

En Andalucía el saldo vegetativo es negativo, es decir, se producen más muertes que nacimientos cada año. Este descenso progresivo en los nacimientos se refleja en el continuo acortamiento de la base de la pirámide poblacional. Y en la parte central de la pirámide, se observa un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres, y que se viene experimentando en los últimos años como prueba de las mejoras en las condiciones de salud de la población masculina. En el año 2022, a partir de los 53 años la proporción de mujeres andaluzas supera a la de hombres, a diferencia de 2021, cuando el punto de inflexión se situó a los 52 años.

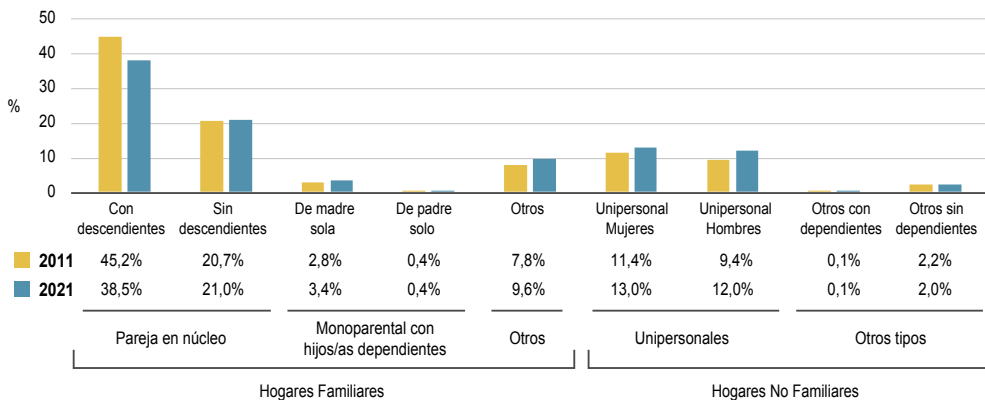
En la pirámide poblacional española del año 2022 los hombres son mayoría hasta los 52 años, edad a partir de la cual las mujeres pasan a ser mayoría, al igual que el año anterior. Desde el punto de vista de género, la mayor presencia femenina se observa en las generaciones nacidas desde los años 20 hasta la década de 1970.

### 3.1.4. Evolución de la tipología de la estructura de familias y núcleos de convivencia

*Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos*

La categoría “hogar” comprende al grupo de personas residentes en la misma vivienda, pudiéndose diferenciar dos tipos de hogares dentro de dicha estructura: los hogares familiares y los hogares no familiares. En los hogares familiares el vínculo es de lazos de parentesco, de sangre o políticos de las personas convivientes. Por el contrario, en los hogares no familiares conviven grupos de personas que residen en una misma vivienda.

**GRÁFICO 3.1.4. Tipología de los hogares andaluces. Años 2011 y 2021**



Nota: Porcentaje sobre el total de hogares.

Fuente: Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE). Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA).

Durante el periodo comprendido entre los años 2011 y 2021, atendiendo a los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), se mantiene la tendencia de un cambio en la estructura de los hogares andaluces. Como característica general se mantiene que los hogares familiares siguen siendo los mayoritarios entre la población andaluza con una tendencia a la baja. Los hogares familiares suponen el 72,9% del total de hogares, representando un descenso de 4 puntos porcentuales respecto al año 2011. Este descenso es significativamente alto entre los hogares familiares con hijos, que representan el 38,5% del total en el año 2021, computando una bajada de 6,7 puntos porcentuales durante la década, lo que da cuenta del cambio social en el modelo de familia que se está experimentando en Andalucía.

Los hogares familiares monoparentales con hijos dependientes de madre sola continúan siendo más frecuentes que los encabezados por un padre solo, suponiendo los primeros el 3,4% y los segundos el 0,4% de todos los hogares andaluces, respectivamente.

Por otra parte, aumenta progresivamente el número de personas que viven en los hogares denominados “no familiares”, principalmente en los unipersonales.

Los hogares no familiares unipersonales son la tercera fórmula mayoritaria de convivencia en Andalucía, por detrás de los hogares familiares con descendientes y hogares familiares en pareja. De este modo, los hogares no familiares unipersonales encabezados por mujeres suponen el 13% del total, es decir, incrementándose en 1,6 puntos porcentuales respecto a 2011. En el caso de los encabezados por hombres, aunque con una participación menor que la femenina, del 12% en 2021, se han incrementado en mayor medida, en 2,6 puntos porcentuales a lo largo de la década.

### 3.1.5. Evolución de fecundidad en Andalucía y España

*Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos*

La edad media de la maternidad, según los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística, permite medir la edad en que las mujeres son madres por primera vez.

En el año 2021, la edad media a nivel nacional, se sitúa en 32,6 años, superior a los 32 años registrados en Andalucía, en ambos con registros al alza respecto al año 2020 (32,3 y 31,7 años, respectivamente). Andalucía es una de las autonomías donde la edad media de la maternidad es más baja, junto con Canarias, Melilla, Murcia y Ceuta, esta última registra una media de 31,5 años, la inferior en el territorio español. En cambio, en País Vasco y Madrid cuentan con los registros de edad media de la maternidad más elevada.

Resulta interesante observar las variaciones de la edad media de la maternidad registrada entre la población española y la extranjera, dado que en la población extranjera es menor que la de la población española. En este sentido, tomando la edad media de la maternidad de la población española en 2021, se observa que asciende a 33 años, por el contrario, entre la población extranjera desciende a 30,7 años.

El fenómeno en Andalucía se repite, situando en 2021 la edad media de la maternidad en población extranjera a los 30,1 años, mientras que entre la población andaluza a los 32,2 años. La tendencia de estos años muestra el retraso en la edad media de la maternidad, que

se ha incrementado en los últimos años. Entre la población andaluza la edad media de la maternidad conjunta en 2005 era de 30,4 años, es decir, que en 17 años ha aumentado la edad media 1,6 años, y atendiendo al registro de las madres extranjeras, esta media se situó en 28,1 años, en 2005.

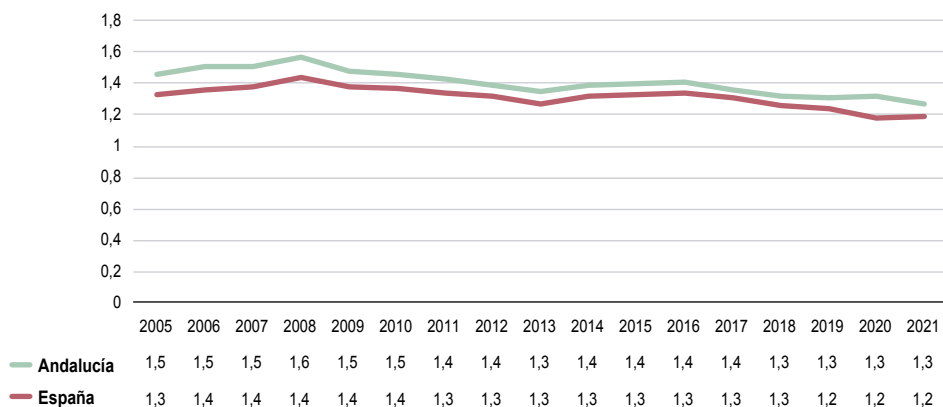
En el ámbito nacional se observa que en 2005 la edad media de la maternidad conjunta de población nacional y extranjera se situó en 30,9 años, ello supone un aumento de la media de 1,7 años respecto al año 2021.

El indicador **índice coyuntural de fecundidad** analiza la evolución de la fecundidad en un periodo temporal y se define como el número medio de descendientes que tendrá una mujer perteneciente a un determinado ámbito a lo largo de su vida fértil en caso de mantenerse la misma intensidad fecunda por edad que la observada en el año de referencia.

En el ámbito andaluz, se observa que en el año 2021 se mantiene el mismo valor del índice, con una media de 1,3 descendientes por mujer, según el avance de resultados facilitados por el IECA y el INE. En el caso de España, el índice coyuntural de fecundidad en 2021 registra una media inferior a la andaluza, situándose en 1,2 descendientes por mujer.

Durante el periodo comprendido entre los años 2005 y 2021, la evolución del índice revela que en Andalucía se produce una tendencia ascendente, registrando una media de 1,5 en 2005, hasta el año 2008, donde alcanza su máximo, con una media de 1,6 descendientes por mujer y a partir del año 2009 la tendencia cambia, produciéndose un progresivo descenso. En España la media de descendientes por mujer llega a su máximo en 2006, situándose en 1,4 descendientes por mujer, valor que se mantiene hasta el año 2010, donde comienza a descender hasta el momento actual.

**GRÁFICO 3.1.5. Evolución de la Fecundidad (ICF) en Andalucía y España. Periodo 2005-2021**



Nota: Avance de resultados de 2021.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) e Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA).

### 3.1.6. Población migrante

#### Población inmigrante

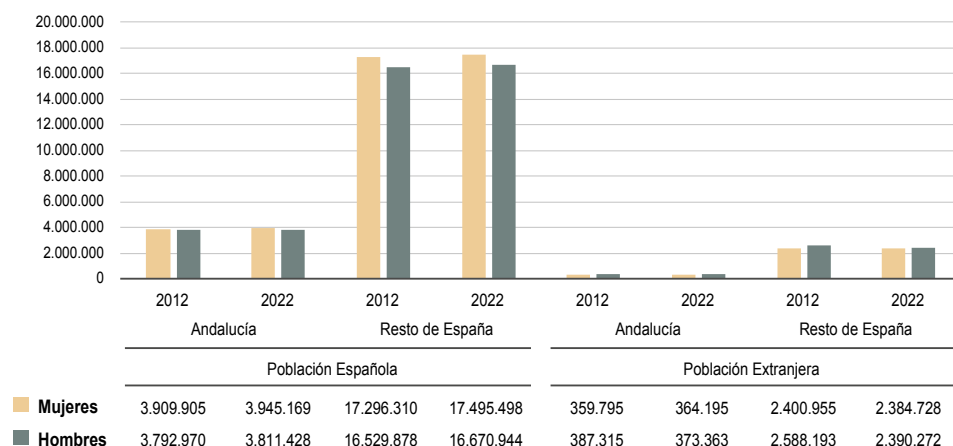
*Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad*

La población residente en Andalucía es de 8.494.155 habitantes, según los datos provisionales del avance de la Estadística del Padrón Continuo publicado por el Instituto Nacional de Estadística a 1 de enero de 2022. El número de **población empadronada con nacionalidad extranjera** asciende a 737.558 personas, lo que supone el 8,7% del total de la población de la comunidad. En cifras absolutas se traduce en un aumento de 25.642 personas, un 3,6% más que a 1 de enero de 2021. A nivel nacional, dicho porcentaje es mayor, siendo la población extranjera de 5.512.558 personas, lo que supone el 11,6% del total de la población.

De las personas empadronadas con nacionalidad extranjera en Andalucía, 364.195 son mujeres (49,4%) frente a los 373.363 hombres (50,6%), lo que expresa una distribución bastante equilibrada por sexo. Las cifras vienen a mostrar una tendencia al equilibrio entre ambos sexos. Así, tomando los datos de los últimos diez años se observa cómo ha ido creciendo ligeramente el peso que las mujeres de origen extranjero empadronadas en Andalucía en el conjunto de población extranjera, pasando de representar el 48,2% en 2012 al 49,4% en 2022.

Si se compara la población extranjera con la española empadronada en Andalucía, se observa una distribución bastante equilibrada por sexo. Las mujeres representan en 2022 una proporción ligeramente inferior a la de los hombres, el 49,4% frente al 50,6%, en el caso de la población extranjera, y un 50,9% de mujeres frente al 49,1% de hombres, entre la población española.

**GRÁFICO 3.1.6.1. Población española y extranjera residente en Andalucía y en el resto de España según sexo. Años 2012 y 2022**



Nota: Datos provisionales de 1 de enero de 2022.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística del Padrón Continuo.



En términos generales, se constata la misma tendencia en el conjunto de España en el año 2022, si bien la proporción de las mujeres de origen extranjero (49,9%) se sitúa a mayor distancia del volumen que representan las mujeres en el total de la población española (51,2%). Si bien, en la comparativa de la década, se constata un progresivo incremento de mujeres de origen extranjero en España, que en 2012 suponían el 48,1% del total.

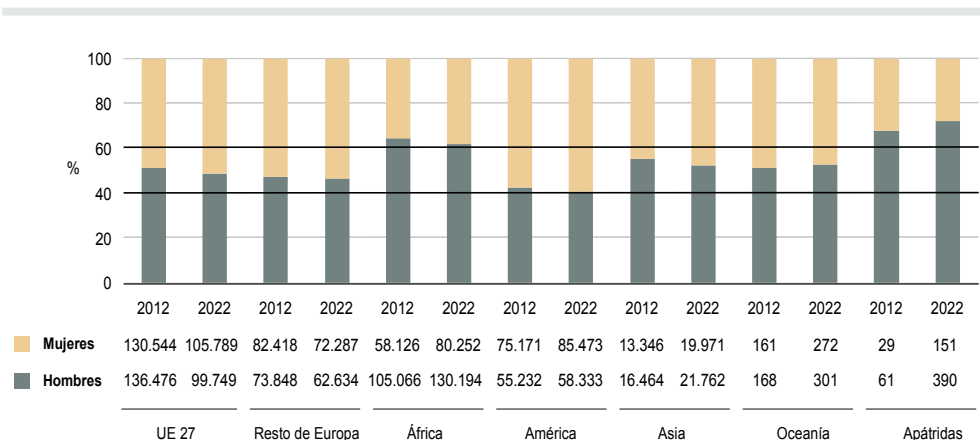
Por otra parte, en cuanto al país de procedencia, **atendiendo a los grandes grupos geopolíticos de procedencia**, la población extranjera en Andalucía se ha caracterizado tradicionalmente por contar con una proporción importante de personas procedentes de Europa, que en el año 2022 representan un 46,2% del total de la población extranjera residente en Andalucía. No obstante, si sólo se atiende al espacio comunitario de la UE, dicha proporción de población desciende al 28% del total.

En conjunto, la población procedente de África representa el 28,5% y la procedente de América alcanza el 19,5% del total de la población extranjera en Andalucía.

Atendiendo a la distribución por sexo de la población extranjera residente en Andalucía en función de su región de origen, se observa que en el año 2022 persiste una representación masculina mayoritaria entre personas de origen africano (61,9%) y asiáticas (51,2%).

Por el contrario, se constata que a lo largo de la década la presencia de mujeres de países latinoamericanos y de América en su conjunto aumenta en Andalucía, pasando de representar un 57,6% del total en el año 2012 a un 59,4% en 2022, debido al incremento del flujo migratorio por la mayor demanda de cuidados.

**GRÁFICO 3.1.6.2. Procedencia de la población extranjera residente en Andalucía. Años 2012 y 2022**



Nota: Datos provisionales a 1 de enero de 2022.  
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

## Población emigrante

*Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa*

Según datos de la Secretaría General de Acción Exterior, alrededor de 2 millones de personas de origen andaluz viven fuera de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de las cuales 313.785 personas han residido durante 2022 en el extranjero. Durante el último año, el número de personas andaluzas que viven fuera de España continúa en tendencia alcista, subiendo de forma moderada cada anualidad, de este modo, se contabilizaron 304.970 personas en 2021, según los datos facilitados por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Este incremento supone un aumento del 10,2% en los últimos cinco años.

Por otra parte, si bien el fenómeno de la emigración afecta por igual a hombres y a mujeres en Andalucía, incide levemente más sobre las mujeres. De este modo en el año 2022 se contabilizaron el 50,6% de mujeres (158.875) frente al 49,4% de hombres (154.910). La distribución por sexo presenta registros similares al de pasados ejercicios.

En función del grupo de edad, de la población femenina andaluza que posee residencia en el exterior, se observa que en el año 2022 la franja que concentra mayor volumen de población es de 40 a 64 años (33,1%), seguidos de las que tienen entre 16 y 39 años (29,3%), más de 65 años (23,9%) menos de 16 años (13,8%), registrando valores similares a los del año 2021.

De igual modo, de la población masculina andaluza que ha tenido residencia fuera de España en 2022 la franja de edad entre los 40 a 64 años concentra el 34,6% y gradualmente se distribuye entre el 29,8% que tiene entre 16 y 39 años, el 20,9%, con más de 65 años, y el 14,7% de los hombres andaluces menores de 16 años, repitiendo igualmente valores similares a 2021.

Estos datos evidencian cómo la emigración afecta de forma fundamental a las personas que están en edades laboralmente productivas. Conjuntamente, la población andaluza con residencia en el exterior aglutina a un 14,2% de la población con menos de 16 años, un 29,6% tienen entre 16 y 39 años, un 33,8% de personas entre 40 a 64 años y el 22,4% más de 65 años.

Finalmente, por lugar de residencia, en 2022 el 43,3% ha residido en la Unión Europea, confirmando la tendencia alcista en los últimos años y que en 2021 registró el 42,9% de la población andaluza residente en el extranjero. Por su parte, fuera de la Unión Europea residen el 56,7% de andaluces y andaluzas en el exterior.

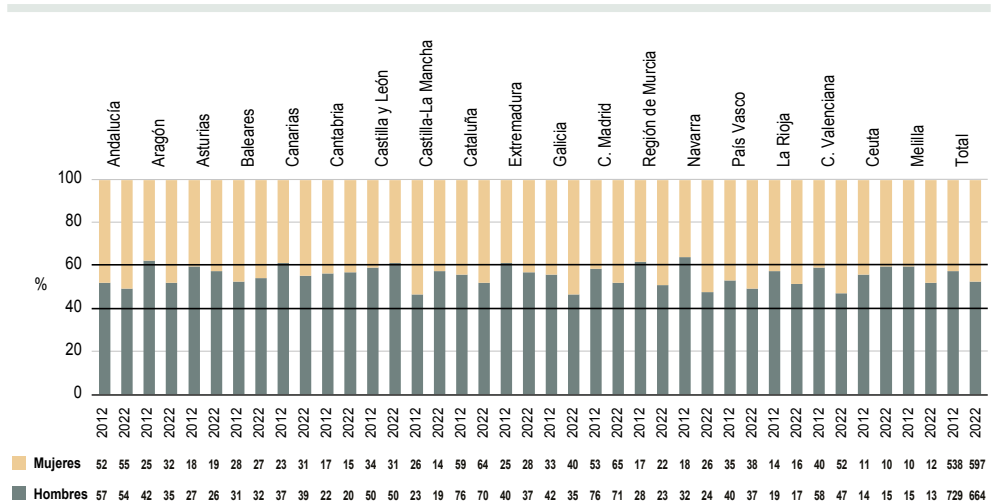
## 3.2. PODER Y REPRESENTACIÓN

### 3.2.1. Composición de los Parlamentos Autonómicos

*Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa*

El Parlamento de Andalucía es, junto con la Presidencia de la Junta de Andalucía y el Consejo de Gobierno, uno de los tres órganos que componen la Junta de Andalucía, institución en la que está depositado el autogobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

**GRÁFICO 3.2.1. Parlamentos Autonómicos/Asambleas de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Años 2012 y 2022**



Nota: Datos a 28 de junio de 2012 y entre 27 de mayo y 13 de septiembre para 2022.

Fuente: Senado y Parlamentos Autonómicos para 2012 y Parlamentos Autonómicos para 2022.

En el Parlamento andaluz reside la potestad legislativa propia de la Comunidad Autónoma andaluza, así como competencias fundamentales como son el control sobre la acción del Consejo de Gobierno y la aprobación del presupuesto autonómico. Es por todo ello que la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los escaños del Parlamento de Andalucía adquiere una relevancia trascendental, para que las políticas públicas que dimanen de la cámara legislativa posean perspectiva de género y que la visibilidad de las mujeres en puestos de poder sirva de ejemplo y motivación para la población femenina andaluza, rompiendo con estereotipos de género y techos de cristal.

En 2022, la Comunidad Autónoma de Andalucía ha registrado representación equilibrada de diputadas (55) y diputados (54), alcanzando así un 50,5% de presencia femenina frente al 47,7% de 2012. La presencia de diputados ha sido de un 49,5% en 2022 y un 52,3% en 2012. Esto pone de manifiesto una representación equilibrada en el Parlamento de Andalucía a lo largo de los últimos años.

En el conjunto de Parlamentos y Asambleas de las Comunidades y Ciudades Autónomas, en el año 2022 las mujeres ocupan un 47,3% de los escaños frente al 52,7% ocupados por hombres, mejorando igualmente los registros de 2012, año en el que las mujeres ocupaban el 42,5% de los escaños y los hombres el 57,5% (incremento de mujeres de 4,9 puntos porcentuales en la década).

Entrando en el análisis de los diferentes Parlamentos y Asambleas, todos ellos poseen representación equilibrada de mujeres y hombres en sus escaños, salvo Castilla y León, donde la representación de mujeres se sitúa por debajo del 40% (38,3%). Asimismo, debe destacarse que, dentro de la representación equilibrada por sexos, Andalucía (50,5%), Galicia (53,3%), Navarra (52%), el País Vasco (50,7%) y la Comunidad Valenciana (52,5%) tienen mayor número de diputadas que de diputados.

En este ámbito, los avances alcanzados en la última década son evidentes ya que en 2012 Aragón (62,7%), Canarias (61,7%), Extremadura (61,5%), Murcia (62,2%) y Navarra (64%) no tenían representación equilibrada por sexos en sus asambleas legislativas, siendo la presencia masculina mayoritaria en todas ellas. Asimismo, solo Castilla-La Mancha tenía una representación femenina superior a la masculina en sus escaños (53,1% y 46,9% respectivamente).

Las Comisiones del Parlamento andaluz son órganos parlamentarios formados por aquellas personas designadas por los Grupos Parlamentarios en el número que indica la Mesa del Parlamento, oída la Junta de Portavoces. Estas pueden ser permanentes y no permanentes, y tienen como función conocer los proyectos, proposiciones o asuntos que se les encomienden de acuerdo con su respectiva competencia.

Los datos de ocupación de los cargos unipersonales de las Comisiones del Parlamento de Andalucía del año 2022 reflejan una representación equilibrada, con un 40,9% de presencia femenina y 59,1%, la masculina (27 y 39 personas respectivamente). A pesar de ello, esto significa un continuo descenso ya que tanto en 2021 y 2020, la presencia de estas fue del 44,3%, y del 46,6% en 2019.

El análisis de la ocupación por sexo, considerando el carácter de las comisiones, muestra en 2022 una representación no equilibrada en las Comisiones Permanentes Legislativas (35,7% de mujeres y 64,3% de hombres, 15 y 27 respectivamente). Esta situación es similar a la de 2021 (35,4% mujeres y 64,6% hombres), pero contrasta con el equilibrio registrado en 2020 (41,7% mujeres, 58,3% hombres).

Por su parte, las Comisiones Permanentes No Legislativas recuperan en 2022 la paridad (50% mujeres y 50% hombres) que ya registraron en 2019, mejorando los registros de 2021 (55% mujeres y 45% hombres).

Analizando los tipos de cargos unipersonales existentes, la presencia femenina en las presidencias ha descendido hasta invertir la brecha presente en 2021, cuando se observaba el 65% de mujeres (13) y 35% de hombres ocupando estos puestos (7). De esta manera, en 2022 la distribución es de un 21,1% de mujeres (4) y 78,9% de hombres en 2022 (19), manteniéndose fuera de los márgenes de equilibrio.

En cuanto a las vicepresidencias, el camino emprendido ha sido el contrario, ya que en 2021 se registraba una representación equilibrada por sexos aunque con mayor presencia masculina (41,7% mujeres y 58,3% hombres, 10 y 14 respectivamente), mientras que en 2022, el 69,6% de las vicepresidencias están ocupadas por mujeres (16) y solo el 30,4% por hombres.

Finalmente, debe destacarse que, de nuevo, en el ámbito de las secretarías se produce desigualdad de género, ya que en 2022 el 29,2% de estos puestos son ocupados por mujeres (7), frente al 70,8% de ocupación masculina (17). Esto significa un ligero aumento de hombres (0,8 puntos porcentuales) en comparación con 2021, cuando las mujeres desarrollaban el 30% de estos puestos, y el 70%, los hombres.

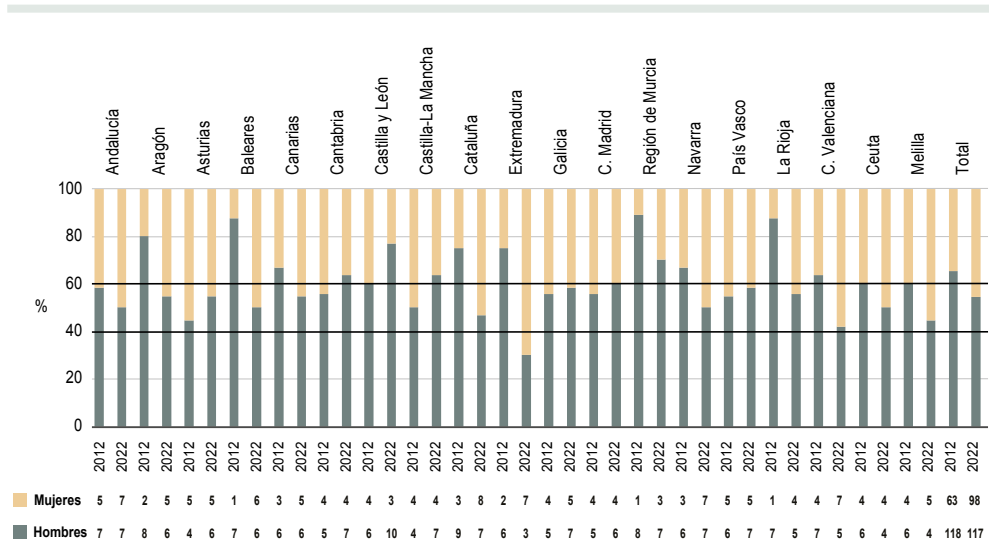
### 3.2.2. Composición de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas

*Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa*

El poder ejecutivo es el responsable de ejecutar las políticas generales de acuerdo con las leyes que ha aprobado el Parlamento. La presencia femenina en la composición de los Gobiernos resulta imprescindible tanto para reducir la brecha existente entre mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad, como para progresar en materia de igualdad de género. Por un lado, proporciona visibilidad a las mujeres en puestos relevantes y de decisión y, por otro, facilita la implementación de la transversalidad de género en las políticas ejecutadas por el Gobierno.

En 2022, la composición del conjunto de los Gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónomas muestra por octavo año consecutivo registros de representación equilibrada por sexo. De esta manera, la presencia de mujeres es del 45,6% (98) y del 54,4% la de hombres (117). Los avances obtenidos en esta materia, pese a leves retrocesos coyunturales, son evidentes si se observan los registros de 2012, ya que se ha pasado de una distribución desequilibrada en ese año (34,8% mujeres y 65,2% hombres) a una de equilibrio diez años después.

**GRÁFICO 3.2.2. Gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Años 2012 y 2022**



Nota: Datos a 3 de julio de 2012 y entre 27 de junio y 13 de septiembre de 2022 respectivamente.  
Fuente: Senado y Gobiernos Autonómicos.

Comenzando el análisis pormenorizado de Comunidades y Ciudades Autónomas por Andalucía, en 2022 se observa paridad (7 mujeres y 7 hombres), mejorando la distribución de 2012 (58,3% mujeres y 41,7% hombres) al incrementarse la presencia de mujeres 8,3 puntos porcentuales en la década.

En 2021, también se observa paridad en los gobiernos de Islas Baleares, Navarra y la Ciudad Autónoma de Ceuta, suponiendo un avance con respecto a 2011 aunque en distinto grado. Las dos primeras comunidades autónomas presentaban ese año registros desequilibrados con mayor proporción de hombres, más acentuado en el caso de Baleares (87,5% hombres) que en el de Navarra (66,7%). Sin embargo, la representación del gobierno ceutí en 2011 se encontraba en los márgenes del equilibrio entre mujeres y hombres (40% y 60% respectivamente).

Del resto de ejecutivos, Cantabria (63,6%), Castilla y León (76,9%), Castilla-La Mancha (63,6%) y Murcia (70%) presentan en 2022 situaciones desequilibradas por sobrerrepresentación masculina. El caso contrario, sobrerrepresentación femenina, se observa en la Comunidad Autónoma de Extremadura (70% mujeres y 30% hombres). La evolución en la década de la composición de estos gobiernos señala retrocesos en Cantabria, Castilla y León y Castilla-La Mancha, ya que en 2012 mostraban distribuciones equilibradas.

Entre las comunidades que muestran equilibrio, destacan la Comunidad Valenciana (58,3%), Cataluña (53,3%) y la Ciudad Autónoma de Melilla (55,6%), ya que son los únicos ejecutivos con una presencia mayoritariamente femenina. Se observa que mejoran sus distribuciones con respecto a 2011, ya que mostraban sobrerrepresentación masculina, aunque en la Ciudad Autónoma de Ceuta esta era equilibrada (40% mujeres y 60% hombres).

Por otra parte, de los ejecutivos equilibrados pero con mayoría de hombres, Aragón (54,5%), Canarias (54,5%) y La Rioja (55,6%) presentan avances en la década, ya que partían de gobiernos desequilibrados en 2011 (80%, 66,7% y 87,5% de hombres respectivamente).

Finalmente, el número de Comunidades Autónomas presididas por una mujer se mantiene en 4, como en 2020 y 2021, siendo estas Baleares, La Rioja, Comunidad de Madrid y Navarra.

### 3.2.3. Representación de mujeres y hombres en las entidades locales

*Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública*

Este epígrafe recoge el análisis de la presencia de mujeres y hombres en puestos de toma de decisión y representación política en las entidades locales. Se examinan, en primer lugar, las Diputaciones Provinciales, tanto las presidencias como el conjunto de diputadas y diputados. A continuación, se analizan los Ayuntamientos, específicamente las alcaldías y las concejalías. Además de la variable de sexo, se tienen en cuenta otras variables como las provincias, el grado de urbanización de los municipios y los partidos políticos que tienen representación en las mismas.

Las Diputaciones Provinciales son los órganos de gobierno y administración de las provincias. En el análisis de su composición desde el punto de vista de género es interesante observar tanto las presidencias, puestos de mayor poder y decisión política, como los puestos de diputados y diputadas.

En este sentido y considerando las presidencias de diputación provincial de Andalucía en el año 2022, se observa que siete de las ocho existentes en la comunidad andaluza están ocupadas por hombres, y solo la presidencia de la Diputación de Huelva está encabezada por una mujer. Esto supone una menor representación femenina en comparación con el año 2021, cuando dos mujeres ocupaban la presidencia de una diputación provincial (Huelva y Cádiz). Los datos muestran una brecha de género importante en estos puestos, con un 87,5% de presencia masculina, frente a un 12,5% femenina.

En lo que se refiere al global de diputados y diputadas de Andalucía en el año 2022, que suman 228, las mujeres ocupan un total de 94 puestos, frente a los 134 que ocupan los hombres (41,2% y 58,8%, respectivamente). Los datos son similares a los del año anterior, cumpliéndose el objetivo de representación equilibrada. Si se analizan los datos en comparación con 2012, en la última década se observa un progreso en la presencia de mujeres de 5 puntos porcentuales, ya que en ese año la distribución era de un 36,2% de diputadas (76) y un 63,8% de diputados (134).

Por otro lado, la distribución de diputadas y diputados varía en función del partido político al que representan. El análisis de datos muestra que en tres partidos políticos se alcanza la representación equilibrada. Estos son PSOE, con un 46,8% de mujeres (52 diputadas), Ciudadanos, que cuenta con un 40% de diputadas (4) y Adelante, con un 45,5% de mujeres (5), sin que en ninguno de ellos la representación femenina supere a la masculina. En Izquierda Unida se observa paridad, es decir, 50% de mujeres y 50% de hombres (3 diputados y 3 diputadas). En el resto de partidos políticos existe una representación desigual en la que el sexo masculino está sobrerrepresentado. De esta manera, el PP aún un 64,1% de diputados (50 hombres y 28 mujeres), VOX, un 80% (4 diputados y 1 diputada), y el conglomerado de “Otros partidos políticos”, un 85,7% de diputados (6 hombres y 1 mujer).

Si se realiza un análisis comparativo de la presencia de diputadas y diputados en cada partido político respecto del año 2012, se observa que en el Partido Socialista Obrero Español aumenta en 2,8 puntos porcentuales la proporción de diputadas, pasando de 44% en 2012 (37 mujeres y 47 hombres) a 46,8% en 2022 (52 diputadas y 59 diputados).

El Partido Popular presenta en ambos años una representación por sexo desequilibrada con una mayor proporción de hombres (67,9% en 2012 y 64,1% en 2022), aunque en la década se observa un aumento de las diputadas provinciales en 3,8 puntos porcentuales, pasando del 32,1% en 2012 al 35,9% en 2022. También aumenta el número de diputadas con respecto al año inmediatamente anterior (2021) en dos diputadas más (y un diputado menos, 26 y 51 respectivamente).

En Izquierda Unida, por su parte, se observa un descenso en el número global de puestos de diputados y diputadas provinciales, pasando de 15 en 2012 a 6 en 2022. Respecto a la distribución por sexo, de una situación de desequilibrio con sobrerrepresentación masculina en 2012 (66,7% diputados y 33,3% diputadas) se progresa a una representación equilibrada en 2022 (50,0% hombres y 50% mujeres). De esta manera, la proporción de diputadas crece en 16,7 puntos porcentuales en la década, aunque disminuye la presencia de estas en términos absolutos (de 5 a 3 mujeres).

Finalmente, el conglomerado de “Otros partidos políticos” presenta un ligero avance entre 2012 y 2022, ya que en el primer año referido, el 100% de las personas que ocupan puestos de diputados provinciales eran hombres (ninguna mujer diputada) y en el 2022, estos son un 85,7% (14,3% diputadas).

A continuación se analiza otra de las entidades locales de la organización territorial española. El Ayuntamiento se encarga de la administración local del municipio y constituye la administración más cercana a la ciudadanía. Es por ello que la presencia de mujeres en las alcaldías al frente de los ayuntamientos resulta fundamental para visibilizar la presencia femenina en los puestos de responsabilidad, así como para dirigir e implementar políticas que redunden en la consecución de la igualdad de género, aunque estas también son responsabilidad de los alcaldes hombres.

De los datos de las alcaldías de todas las Comunidades Autónomas de España, se puede constatar que en 2022 sigue existiendo una brecha de género bastante importante, puesto que la media nacional de mujeres alcaldesas supone un 22,4% frente a un 77,6% de representación masculina (1.819 mujeres y 6.310 hombres). En comparación con 2012, año en el que la distribución por sexo era de un 16,8% de alcaldesas y 83,2% de alcaldes, se observa que, a pesar de que se mantiene el desequilibrio por sobrerrepresentación de hombres, la proporción de mujeres ha aumentado en 5,6 puntos porcentuales.

El análisis pormenorizado de las distintas Comunidades Autónomas muestra que en 2022 ninguna alcanza una representación equilibrada, siendo la Región de Murcia la que más se acerca a dicha distribución con un 35,6% de presencia femenina (64,4% alcaldes). La Comunidad Autónoma que le sigue en la presencia de alcaldesas es el País Vasco, con 30,3% de mujeres y 69,7% de hombres. Esto es indicativo de que aún queda mucho camino por recorrer para llegar a la representación equilibrada por sexo, a pesar de los avances experimentados desde el año 2012 por todas las Comunidades Autónomas. Destaca nuevamente la Región de Murcia, con un aumento de 20 puntos porcentuales entre 2012 y 2022 (15,6% y 35,6% respectivamente), Cantabria (13,7 puntos porcentuales), Baleares (11,9%), así como Asturias, Cataluña y Galicia (10,3 puntos porcentuales en todas ellas).

En el caso de Andalucía, a fecha de julio de 2022, los 785 municipios andaluces están regidos por 190 alcaldesas (el 24,2%) y 595 hombres (el 75,8%), lo que supone una ligera mejora respecto a la distribución registrada en 2021 (24,1% de mujeres alcaldesas y 75,9% de hombres alcaldes). No obstante, se observa mayor avance en materia de igualdad de género en este contexto si se tienen en cuenta los datos de 2012, año en el que el 20% de los municipios andaluces estaban gobernados por mujeres (154) y un 80% por hombres (617), siendo el incremento en la década de 4,2 puntos porcentuales. Esto refleja el lento pero continuo avance que en el ámbito municipal se está produciendo, aunque lejos todavía de llegar a la representación equilibrada por sexos.

Si se incluye el análisis de la variable del grado de urbanización de los municipios, en 2022 se observa mayoría de alcaldes en todos los ámbitos analizados. A pesar de ello, la mayor proporción de alcaldesas se encuentra en las zonas rurales (26,5% y 75,6% hombres, 141 y 391 respectivamente). Con respecto al año anterior, se observa un incremento de estas de 1,3 puntos porcentuales (25,2% mujeres y 74,8% hombres en 2021).

En el caso de las ciudades, se observa un 24,4% de alcaldesas (11) y un 75,6% de alcaldes (34), manteniéndose los datos de 2021. Finalmente, en las zonas de densidad intermedia, los datos recogen un ligero descenso de las alcaldesas con respecto a 2021 (0,8 puntos porcentuales), de manera que si el año anterior estas ocupaban el 21,4% de estas alcaldías (78,6% hombres), en 2022, la distribución es de 20,7% mujeres (43) y 79,3% hombres (165).



Si al grado de urbanización se añade la variable provincia, el análisis para 2022 muestra sobrerrepresentación masculina en todas las provincias de Andalucía, independientemente del grado de urbanización de sus municipios. La única excepción la constituyen las alcaldías de Málaga de densidad urbana, que muestran 0,80 de IPRHM, es decir, cuenta con representación equilibrada. Continuando con esta densidad, la provincia que más se acerca al equilibrio es la de Granada, con 0,67 de IPRHM. Entre las de densidad media, destacan Huelva y Córdoba, con 0,70 y 0,67 de IPRHM respectivamente. Finalmente, en las rurales, cabe mencionar nuevamente a Huelva (0,71 de IPRHM), seguida de Granada (0,63 de IPRHM). La situación, por lo tanto, ha mejorado respecto al año anterior en el que ninguna provincia contaba con una representación equilibrada.

Continuando con el área de entidades locales, a continuación se analiza la composición de las alcaldías en función de si el titular es alcalde o alcaldesa y de su militancia en los diferentes partidos políticos. En este sentido, se observa que en 2022 se repite el desequilibrio de género por sobrerrepresentación de hombres en todos los partidos políticos.

De esta manera, el Partido Socialista Obrero Español ostenta 460 alcaldías, de las cuales un 28% (129) están ejercidas por mujeres y un 72% (331) están ejercidas por hombres, lo que supone un aumento de la presencia femenina en 0,9 puntos porcentuales respecto al año anterior. El avance para las mujeres es mayor (4,2 puntos porcentuales) si se comparan los datos con el año 2012 (23,9% alcaldesas y 76,1% alcaldes).

El Partido Popular rige 187 alcaldías en 2022, de las cuales un 21,4% (40) las ostentan mujeres y un 78,6% (147) hombres, manteniendo los datos respecto a 2021. Al igual que ocurre con el PSOE, también se observan mejoras en comparación con 2012, con un aumento de las alcaldesas en 6,3 puntos porcentuales (15,1% mujeres y 84,9% hombres ese año).

El número de alcaldías de Ciudadanos en el año 2022 es de 18, dirigidas por 1 alcaldesa (5,6%) y 17 alcaldes (94,4%). Se observa un descenso de mujeres de 4,9 puntos porcentuales en comparación con 2021 (10,5% alcaldesas y 89,5% alcaldes), ampliándose la brecha de género. Por su parte, Izquierda Unida y Adelante Andalucía en 2022 ostentan en conjunto 65 alcaldías, que se dividen en 14 regidas por mujeres (21,5%) y 51 regidas por hombres (78,4%). En este caso, se observa un incremento de alcaldesas de 2,5 puntos porcentuales en comparación con el año anterior (19% mujeres y 81% hombres en 2021), sin embargo es menor la diferencia en la década (0,3 puntos porcentuales), siendo la presencia de alcaldesas de un 21,3% frente a un 78,8% la de alcaldes en 2012.

Por último, el conglomerado de "Otros partidos" cuenta con 55 alcaldías en 2022, de las cuales un 20% (11) corresponden a alcaldesas y un 80% corresponden a alcaldes (44). Si bien la situación mejora ligeramente con respecto al año anterior, al disminuir la presencia de alcaldes en 1 punto porcentual desde el año anterior (19% alcaldesas y 81% alcaldes), en la década se observa una leve ampliación de la brecha de género ya que la distribución en 2012 era de 79,2% hombres frente a un 29,8% de mujeres.

Por último, abordando también un análisis de las concejalías, que son los puestos más próximos a la ciudadanía con responsabilidad en la gestión municipal, en 2022 en Andalucía hay 3.742 concejalas (46,8%) y 4.255 concejales (53,2%), es decir, se observa una representación equilibrada, manteniendo prácticamente la misma distribución que en el año 2021 (47% de mujeres y 53% de hombres).

### 3.2.4. Composición de los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales

*Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa*

Los partidos políticos son actores imprescindibles para el funcionamiento de una democracia parlamentaria. En el sistema constitucional español cumplen funciones fundamentales ya que expresan el pluralismo político, concurren a la formación y manifestación de la voluntad popular y son instrumento esencial para la participación política. Por otra parte, la Constitución Española reconoce a los sindicatos y organizaciones políticas como organizaciones básicas para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales.

**CUADRO 3.2.4. Órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales según sexo en Andalucía. Años 2012 y 2022**

ORGANIZACIÓN	ÓRGANO EJECUTIVO		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
PSOE - Andalucía	Ejecutiva Regional	2012	20	48,8%	21	51,2%	41
		2022	5	45,5%	6	54,5%	11
Partido Popular Andaluz	Comité Ejecutivo Regional	2012	14	45,2%	17	54,8%	31
		2022	72	37,5%	120	62,5%	192
Izquierda Unida - Los Verdes Convocatoria por Andalucía	Coordinadora Andaluza	2012	25	42,4%	34	57,6%	59
		2022	4	57,1%	3	42,9%	7
Partido Andalucista		2012	9	34,6%	17	65,4%	26
		2022	-	-	-	-	-
Comisiones Obreras	Comisión Ejecutiva	2012	7	50,0%	7	50,0%	14
		2022	10	58,8%	7	41,2%	17
Unión General de Trabajadores	Comisión Ejecutiva Regional	2012	7	50,0%	7	50,0%	14
		2022	6	54,5%	5	45,5%	11
Confederación de Empresarios de Andalucía	Comité Ejecutivo	2012	2	9,1%	20	90,9%	22
		2022	5	20,8%	19	79,2%	24

Nota: Datos entre 6 de julio y 7 de septiembre de 2012 y de 13 de junio de 2022. Información disponible a la fecha de elaboración del presente Informe.

(-) Datos no disponibles.

Fuente: Organizaciones políticas y sindicales.

Es por ello que la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales contribuye a garantizar que las necesidades y problemas de las mujeres se visibilicen e integren en la agenda pública a través de los cauces adecuados.

Los datos registrados de presencia de mujeres y hombres en los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales en Andalucía han experimentado durante 2022 un ligero avance en cuanto a la consecución del objetivo de presencia equilibrada de ambos sexos. Así, si durante 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 desarrollados por mujeres (102) y el 61,1%, por hombres (160). A pesar de ello, con estos registros sigue siendo necesario que estas organizaciones realicen esfuerzos con el fin de recuperar la representación equilibrada por sexo alcanzada en 2018, año en el que el 41% de los puestos de estos órganos ejecutivos fueron ocupados por mujeres y el 59% por hombres. Por otra parte, los datos de 2022 son menos favorables que los alcanzados hace una década, ya que en 2012 la presencia femenina en este ámbito alcanzaba el 40,6% y la masculina, 59,4% (84 y 123 respectivamente). Comparando estos datos con los obtenidos en el conjunto de España durante 2022, se observa una situación distinta a nivel nacional ya que muestra una representación equilibrada, con un 46,9% de mujeres (161) y un 53,1% de hombres (182).

Analizando los datos por tipo de entidad, los órganos directivos del conjunto de partidos políticos en Andalucía siguen sin alcanzar la representación equilibrada por sexo, aunque mejoran la situación del año anterior. Si en 2021 la presencia de mujeres y hombres era de un 37% y 63% respectivamente (125 mujeres y 213 hombres), en 2022, las mujeres desarrollan el 38,6% de estos puestos directivos (81) y los hombres el 61,4% (129). Aun así, los partidos políticos presentan datos más desfavorables que los registrados hace una década, cuando la presencia femenina alcanzaba el 43,3% y la masculina, el 56,7% (68 y 89 respectivamente). La comparativa con la realidad española vuelve a mostrar diferencias, ya que a nivel nacional se observa representación equilibrada entre mujeres y hombres en 2022, alcanzando la ocupación femenina el 48% de estos puestos (145) frente al 52% de ocupación masculina (157).

El análisis detallado de los partidos políticos en 2022 muestra que, tanto PSOE (45,5% mujeres y 54,5% hombres), como Izquierda Unida-Los Verdes Convocatoria por Andalucía (IU-LVCA) (57,1% mujeres y 42,9% hombres), poseen directivas con representación equilibrada por sexo, siendo además IU-LVCA la única formación que presenta mayor proporción de mujeres que de hombres en su ejecutiva. No obstante, en comparación con el año 2012, el PSOE ve reducido el porcentaje de representación de mujeres, que se situaba en el 48,8% (descenso de 3,3 puntos porcentuales). No ocurre así con IU-LVCA, que en ese año contaba con una representación femenina del 42,4% (incremento de 14,8 puntos porcentuales).

Por su parte, el Partido Popular presenta registros de representación desequilibrada, con un 37,5% de presencia femenina en 2022 en su Comité Ejecutivo Regional (62,5% hombres), frente a la situación de equilibrio mostrada en 2012, con un 45,2% de mujeres y un 54,8% de hombres. Esto supone un incremento de hombres en estos órganos de 7,7 puntos porcentuales.

No se han podido obtener los datos de Podemos, ni de Ciudadanos Andalucía.

Con respecto a las organizaciones sindicales y empresariales, la representación de mujeres y hombres en 2022 muestra una situación de equilibrio, aunque con menor proporción de mujeres (40,4%, 21) que de hombres (59,6%, 31). Estos datos mejoran la situación de 2012 en el que la presencia de mujeres en los órganos ejecutivos no alcanzaba los márgenes de equilibrio (32% mujeres y 68% hombres, 16 y 34 respectivamente). Por otra parte, la situación en Andalucía difiere de lo observado para el conjunto de España en 2022, ya que la representación femenina en estos puestos es del 39% (16) y la masculina, del 61% (25).

Hay que destacar que tanto Comisiones Obreras (CC.OO.), con una distribución de 58,8% mujeres y 41,2% hombres (10 y 7 respectivamente), como la Unión General de Trabajadores

(UGT), con un 54,5% de mujeres (6) y 45,5% de hombres (5), además de presentar una representación equilibrada por sexo en sus ejecutivas, es mayoritaria la presencia femenina. A pesar de ello, estos datos suponen un retroceso frente a la situación de paridad que presentaban en sus ejecutivas en 2012 (50%/50%).

Por otra parte, en 2022 la presencia de mujeres en el Comité Ejecutivo de la Confederación de Empresarios de Andalucía cuenta con un 20,8% de mujeres (5) en los puestos ejecutivos (79,2% hombres, 19), frente al 9,1% de 2012 (2). A pesar del importante avance (11,7 puntos porcentuales), sigue teniendo en este aspecto aún un importante trabajo que desarrollar, dada la alta masculinización observada.

### 3.2.5. Composición del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla

*Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública*

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía está integrado por siete salas –una Sala de lo Civil y Penal, tres Salas de lo Contencioso Administrativo y tres Salas de lo Social– y se compone de un cargo de Presidente/a, que también lo es de su Sala de lo Civil y Penal, de quienes presiden el resto de Salas y de los magistrados y magistradas que determina la ley para cada una de ellas; además del personal perteneciente a los cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia y del personal funcionario al Servicio de la Administración de Justicia.

En 2022, son 84 personas las que componen el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, considerando la doble Presidencia ya citada. De estas, un 35,7% son mujeres (30) y un 64,3% hombres (54). A pesar de que la distribución no se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio, ha experimentado un avance en comparación con 2012, momento en el que la proporción de mujeres era del 27,7% (23) y la de hombres de un 72,3% (60), al incrementarse la proporción de estas 8 puntos porcentuales.

La Presidencia del Tribunal (y de la Sala de lo Civil y lo Penal) y la Secretaría de la Sala de Gobierno, en 2022 están desempeñadas por hombres, como también ocurría en 2012. En el resto de salas, resulta destacable el hecho de que en 2012 no había ninguna mujer presidenta, y sin embargo en 2022 son dos. De esta manera, en la Sala de lo Contencioso-Administrativo en 2012 había tres presidentes, y diez años más tarde, se observa paridad (1 presidente y 1 presidenta). En la Sala de lo Social también ejercían la presidencia 3 hombres en 2012, mientras que en 2022 ocupan este puesto 1 mujer (33,3%) y 2 hombres (66,7%). Finalmente, en la Sala de lo Civil y lo Penal, solamente hay un presidente hombre.

Por otra parte, y sin considerar la presidencia de las Salas, las magistradas ocupan el 22,6% de dichos puestos (14) y los magistrados el 77,4% (48), lo que evidencia una representación por sexo desequilibrada, incluso más que en 2012, cuando la distribución era de un 75,8% de hombres frente a un 24,2% de mujeres, es decir, la proporción de magistrados se ha incrementado 1,6 puntos porcentuales.

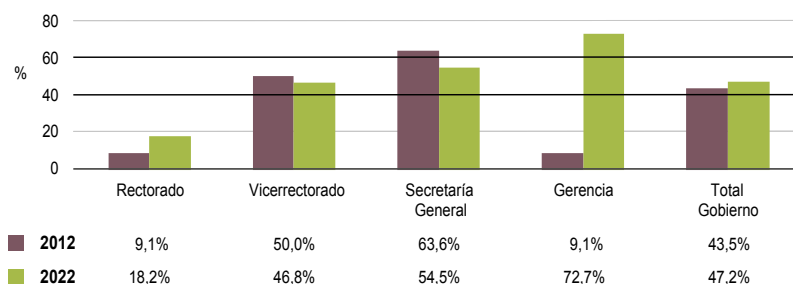
En el caso del cuerpo de Letrados y Letradas de la Administración de Justicia la situación es inversa, de modo que en 2022, el 93,3% de los puestos están ocupados por mujeres (14), frente a un 6,67% de hombres (1). En comparación con 2012, se ha pasado de una situación de equilibrio (57,1% letradas y 42,9% letrados) a una de total desequilibrio diez años más tarde.

### 3.2.6. Evolución de la representación de mujeres y hombres en los órganos unipersonales de gobierno de las universidades públicas

*Consejería de Universidad, Investigación e Innovación*

En este epígrafe se analiza la presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las universidades públicas en Andalucía: las ocho Universidades de las provincias andaluzas, la Universidad Pablo de Olavide, la Universidad Internacional de Andalucía y la Universidad Internacional Menéndez Pelayo.

**GRÁFICO 3.2.6. Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las Universidades andaluzas. Años 2012 y 2022**



Nota: Datos a 5 de julio de 2012 y 9 de mayo de 2022 respectivamente.  
Fuente: Universidades andaluzas.

El 47,2% del personal de órganos unipersonales de gobierno de las universidades andaluzas en 2022 son mujeres (60) y el 52,8%, hombres (67 hombres), por lo que el acceso de estas a los citados puestos se ha incrementado entre el año 2012 y 2022 en 3,8 puntos porcentuales (43,5% mujeres y 56,5% hombres). Aunque estos datos muestran una aproximación a la paridad, suponen un retroceso frente al año 2021, en el que la presencia femenina fue del 48,8% (62 mujeres y 65 hombres).

Por órganos, el aumento de la participación de las mujeres en la década ha sido muy importante en el cargo de gerente, pasando del 9,1% (1) en 2012 al 72,7% (8) en 2022 (63,6 puntos porcentuales). El incremento es mucho menor (9,1 puntos porcentuales) en el caso de los puestos de rectorado, en los que las mujeres parten con un 9,1% de presencia en 2012 (1) y alcanzan un 18,2% diez años después (2). Ambos órganos eran los que tenían menor participación de mujeres en 2012, de manera que se ha recortado la brecha de género en los puestos de rectorado, aunque siguen mostrando niveles muy bajos de ocupación de mujeres frente a hombres. Sin embargo, en la caso de la gerencia, se ha invertido la brecha de género, con mayoría de mujeres, por encima de los márgenes de equilibrio.

Las secretarías generales muestran en 2022 una ocupación femenina de 54,5% (6 mujeres y 5 hombres), lo que ha supuesto alcanzar una situación de equilibrio al reducirse la presencia de mujeres en 9,1 puntos porcentuales en la década, ya que en 2012 ocupaban el 63,6% de estos puestos.

Finalmente, en 2022 la distribución de puestos según sexo en los vicerrectorados es de un 46,8% los ocupados por mujeres (44) y un 53,2%, por hombres (50). Aunque los porcentajes se mantienen dentro de la representación equilibrada, se ha perdido la paridad presente en 2012 (41 mujeres y 41 hombres).

### 3.2.7. Evolución de la representación de mujeres y hombres en los equipos directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía

*Consejería de Universidad, Investigación e Innovación*

El Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) es la mayor Agencia Estatal para la investigación científica y el desarrollo tecnológico en España. El CSIC desarrolla su actividad de investigación científica y técnica principalmente a través de sus institutos de investigación, presentes en todas las comunidades autónomas, que se organizan en departamentos y en los que se integran los grupos de investigación.

Los datos relativos a los equipos directivos de los centros del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía desde el punto de vista de género, muestran que la participación de las mujeres asciende a un 32,9% del total de personas que ocupan estos órganos (25 mujeres y 51 hombres), habiéndose producido un incremento de 12,9 puntos porcentuales respecto a los datos de 2012 (20% de mujeres). A pesar de esta importante mejora, la distribución no ha conseguido alcanzar en la década los márgenes de equilibrio.

Centrando el análisis en los distintos centros del CSIC en Andalucía, se observa sobrerrepresentación masculina en las provincias de Granada (64,7%), Málaga (66,7%), Sevilla (73%) y, especialmente, en Almería (100%). Por otra parte, en la provincia de Cádiz se observa paridad (50% de cada sexo), y mayoría femenina (57,1%) en la provincia de Córdoba, aunque dentro de los márgenes de equilibrio.

En la década, se observa que el incremento de mujeres ha sido significativo en la provincia de Málaga (33,3 puntos porcentuales), ya que partía de un equipo directivo sin ninguna mujer en 2012. Le sigue la provincia de Granada (22,8 puntos porcentuales), siendo su distribución 12,5% mujeres y 87,5% hombres diez años antes. La tercera provincia que presenta una evolución favorable es Córdoba, donde la presencia de mujeres crece 19,6 puntos porcentuales (37,5% en 2012), y más discreta es en el caso de Sevilla, donde el incremento en la década es solamente de 8,1 puntos porcentuales (18,9% mujeres).

En Almería no se ha producido ningún cambio en la década, ya que también en 2012 la totalidad del equipo directivo en esta provincia era masculino (100%). En Cádiz, sin embargo, diez años atrás se observaba sobrerrepresentación femenina (66,7%) y el descenso en 16,7 puntos porcentuales ha supuesto alcanzar la paridad en 2022.

El análisis de los distintos puestos que forman parte de los equipos directivos de los centros del CSIC en Andalucía en 2022, muestra que es menor el porcentaje de mujeres frente al de hombres en los de Dirección, ya que de los 25 puestos, solamente 5 están ocupados por mujeres (20%). En comparación con 2012, se observa un incremento de 11,3 puntos porcentuales por parte de estas (8,7%).

También es menor la representación de mujeres en la Vicedirección, ya que estas desempeñan 9 puestos (30%), mientras que los hombres ocupan 21 (70%). Esta categoría presenta el mayor incremento en la década (19,3 puntos porcentuales), siendo la presencia femenina del 10,7% en 2012. A pesar de ello la distribución todavía no alcanza el equilibrio.

En los puestos de Gerencia, sin embargo, se observa que el número de mujeres es ligeramente mayor al de hombres (52,4% y 47,6% respectivamente), presentando una distribución dentro de los márgenes de equilibrio. El incremento en la década es el menor encontrado (5 puntos porcentuales), partiendo de un 47,4% de presencia en 2012.

### 3.2.8. Representación de mujeres y hombres en las Juntas de Gobierno de las Academias

*Consejería de Universidad, Investigación e Innovación*

Las Juntas de Gobierno de las Academias de Andalucía, es decir, aquellas que tienen su sede central y realizan su actividad dentro del territorio de Andalucía, presentan en 2022 una distribución por sexo con un mayor número de hombres (179) que de mujeres (35), es decir, un 83,6% y un 16,4% respectivamente. Esta situación, a pesar de estar desequilibrada, supone un avance en la década, ya que en 2012 la distribución era de un 87,8% hombres y 12,2% mujeres (4,2 puntos porcentuales de diferencia).

Si se consideran los distintos ámbitos académicos, el análisis de la distribución por sexo señala en 2022 sobrerrepresentación masculina en todos ellos. A pesar de esta situación, son las Juntas de Gobierno de las academias Multidisciplinares las que presentan mayor número de mujeres en 2022, quienes suman 22 (22%) frente a 78 hombres (78%). El avance observado en la década no alcanza ni el punto porcentual (0,9), ya que en 2012 la presencia de mujeres era de un 21,1% y la de hombres de un 78,9%.

En presencia de mujeres, le sigue la rama de Ciencias, con 10 mujeres (11,5%) y 77 hombres (88,5%) en las Juntas de Gobierno de sus academias en 2022. La brecha de género en este ámbito presenta mejoras debido al aumento de la proporción de estas en 5,1 puntos porcentuales en la década (6,4% mujeres y 93,6% hombres en 2012).

Cabe destacar que la presencia femenina en Juntas de Gobierno de Academias Andaluzas en el ámbito de las Letras es inferior a la de los otros ámbitos, considerando que el porcentaje de mujeres cursando este tipo de estudios es mucho mayor que el de hombres. De esta manera, en 2022 solo 3 mujeres (11,1%) ocupan un puesto en estas Juntas, frente a 24 hombres (88,9%). Esta situación de importante desequilibrio incluso mejora la encontrada en 2012 (3,7% de mujeres y 96,3% de hombres).

En conclusión, a pesar de los incrementos experimentados por parte de las mujeres en las Juntas de Gobierno de los ámbitos académicos analizados, se mantiene una importantísima brecha de género, ya que los hombres presentan cifras de ocupación cercanas al 80% y 90%. Es por ello que debe estimarse muy pequeño el avance en su representación, sobre todo si se atiende a que el número de mujeres que ingresan en la universidad es mayor que el de hombres desde hace una década.

### 3.2.9. Representación de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de las Cajas Rurales

*Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos*

Andalucía cuenta en 2021 con nueve Cajas Rurales con domicilio social en Andalucía. La representación de mujeres y hombres en los órganos de gobiernos de las mismas muestra un importante desequilibrio, ya que estas ocupan el 17,8% de los puestos (16), mientras que ellos desempeñan el 82,2% (74), siendo la brecha de género de 64,4 puntos porcentuales. A pesar de ello, estos datos mejoran los de 2011, con una presencia de mujeres del 3% (4) y de hombres del 97% (130), de manera que en la década la proporción de mujeres se ha incrementado en 14,8 puntos porcentuales.

### 3.2.10. Representación de mujeres y hombres en el registro de mediadores de seguro, corredores de seguros y de personas alto cargo

*Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos*

El Registro de mediadores de seguros, corredores de reaseguros y de sus altos cargos reside en la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos. En él deben inscribirse, con carácter previo al inicio de sus actividades, las entidades distribuidoras de seguros que incluyen a las personas que van a ejercer como mediadoras de seguros y los corredores de reaseguros residentes o domiciliados en Andalucía y sometidos al Real Decreto-ley 3/2020, de 4 de febrero, de medidas urgentes por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas de la Unión Europea en el ámbito de la contratación pública en determinados sectores; de seguros privados; de planes y fondos de pensiones; del ámbito tributario y de litigios fiscales.

En primer lugar se analizan los datos correspondientes a las personas físicas que ejercen como mediadoras/distribuidoras de seguros, y se observa en 2022 una representación equilibrada, aunque con una mayor presencia de hombres (53,5%) que de mujeres (46,5%). El descenso masculino de 4,5 puntos porcentuales experimentado en la década mejora la distribución presente en 2011 (58% mediadores y 42% mediadoras).

A continuación se practica el análisis sobre los registros de mediación/distribución de personas jurídicas, y se observa que se siguen manteniendo importantes brechas de género con sobrerrepresentación masculina, aunque en la década ha mejorado levemente la situación en dos de los tres puestos analizados. Comenzando por los puestos de alto cargo, en 2022 son ocupados por 507 hombres y 119 mujeres (79,7% y 20,3% respectivamente), observándose un incremento por parte de estas de 4,5 puntos porcentuales en comparación con 2011 (15,8% ellas y 84,2% ellos).

En el caso de las personas socias con participaciones significativas, las diferencias entre mujeres y hombres también son sustanciales, sin que se hayan reducido de manera representativa en la década. De esta manera, en 2012, el 71,4% de las participaciones significativas declaradas las ostentaban hombres y sólo el 28,6% correspondían a mujeres, mientras que en 2022, el 70,2% son de titularidad masculina (334) y el 29,8%, femenina (142), por lo que el incremento de mujeres en la década es de 1,2 puntos porcentuales.



Finalmente, en los puestos de titulares de departamentos de atención al cliente de estas compañías se ha producido un aumento en el predominio masculino, pasando de 65,3% en 2012 a 77,8% en 2022 (263). Esto ha significado una reducción de la proporción de mujeres de 12,5 puntos porcentuales en la década, ocupando un 34,7% de estos puestos en 2012 y un 22,2% (75) en 2022.

### 3.2.11. Representación de mujeres y hombres en los medios de comunicación presentes en Andalucía

*Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa y Consejo Audiovisual de Andalucía*

#### **Puestos directivos de los medios de comunicación**

Los medios de comunicación garantizan en nuestra sociedad el desarrollo de libertades fundamentales como la libertad de expresión o la de información. En este sentido, los medios de comunicación deben garantizar el acceso a dichos medios de los grupos sociales y políticos significativos, respetando el pluralismo de la sociedad. Por ello, resulta fundamental la presencia de mujeres y hombres entre el personal directivo de los medios de comunicación, pues este hecho debe contribuir a dar visibilidad a ambos sexos en las emisiones realizadas por los citados medios, y a la publicación y emisión de contenidos que redunden en la consecución de la igualdad de género.

La presencia femenina en los puestos directivos de los medios de comunicación presentes en Andalucía por fin ha roto la tendencia decreciente iniciada en 2016, según la información disponible en la Agenda de la Comunicación de Andalucía. Esta es una importante noticia, pese a que la representación equilibrada por sexo en los equipos directivos sea actualmente un objetivo ciertamente lejano. Atendiendo a los datos generales del sector, durante 2022 las mujeres han ocupado el 28,7% de los puestos directivos (52 mujeres y 129 hombres), frente al 26,9% de 2021 (49 mujeres y 133 hombres). En 2012 las mujeres ocupaban el 24,9% de los puestos directivos, por lo que diez años después los datos apenas reflejan un crecimiento de menos de 4 puntos porcentuales (3,8).

Por sectores, ninguno posee representación equilibrada en sus equipos directivos. La presencia femenina en el mundo radiofónico se ha incrementado levemente en 2022, alcanzando el 25% (17 mujeres y 21 hombres) frente al 22,5% de 2021. Durante la década, el incremento ha sido de 3,5 puntos porcentuales, ya que en 2012 las mujeres ocupaban el 21,5% de puestos de dirección (23 mujeres y 84 hombres).

En el ámbito de los diarios se ha retomado igualmente la tendencia positiva de incremento de la presencia femenina en los equipos directivos que comenzó en el año 2016 y que se quebró en 2021 (23,2%), registrándose en 2022 un 24,1% de puestos directivos ocupados por mujeres (75,9% hombres, 14 y 44 respectivamente). Se observa un incremento de estas de 5 puntos porcentuales en comparación con 2012 (19,1% mujeres y 80,9% hombres).

Por su parte, el mundo de las agencias de comunicación ha visto cómo la presencia femenina en los equipos directivos ha registrado los mismos datos de los ejercicios 2019, 2020 y 2021,

así en 2022 la presencia de mujeres es del 39,1% mujeres y la de hombres del 60,9% (9 y 14 respectivamente). Esto supone consolidar el notable crecimiento del sector alcanzado en 2019. Este ámbito, por tanto, es el más cercano a registros de representación equilibrada, situándose a menos de un punto porcentual de la misma, aunque no mejora los datos de 2012.

En el ámbito de la televisión también ha aumentado el número de mujeres en los puestos de dirección hasta alcanzar el 37,5% (62,5% hombres, 12 y 20 respectivamente) frente al 34,4% de 2021. Sin embargo, la comparativa en la década señala una ampliación de la brecha, ya que la presencia de hombres aumenta 1,4 puntos porcentuales (61,1% y 38,9% mujeres en 2011).

Como conclusión, los datos globales del sector suponen un pequeño paso adelante en el camino hacia la representación equilibrada por sexos y la rotura de una tendencia histórica absolutamente perniciosa en este ámbito. Y es que, superados los primeros y firmes avances conseguidos tras la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, posteriormente apenas se han evidenciado avances en esta materia.

Resulta por tanto evidente, que se han producido leves avances en la consecución de la representación equilibrada por sexo en los equipos directivos de las empresas de comunicación, pero también resulta obvia la necesidad de intensificar el trabajo para alcanzar mayores éxitos en esta materia, profundizando en los esfuerzos destinados al mismo pues los resultados se han ido difuminando, cuando no retrocediendo, con el paso de los años. Diferenciando por medios, a pesar del incremento desde 2012 en radio y diarios, estos sectores se encuentran aún lejos de alcanzar el equilibrio entre hombres y mujeres. Por su parte, las agencias y televisiones mantienen distribuciones similares en la década, más próximas a niveles de equilibrio.

El siguiente análisis muestra la situación del personal directivo de la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía y su sociedad filial Canal Sur Radio y Televisión, S.A. Durante 2022, la ocupación femenina en los órganos de dirección ha sido del 38,1% (16) y la masculina del 61,9% (26). Estos datos muestran un incremento de mujeres de 2,5 puntos porcentuales respecto a los registros de 2021 (35,6% mujeres y 64,4% hombres, 16 y 29 respectivamente), consolidando la tendencia alcista iniciada en 2019, aunque sin alcanzar la representación equilibrada registrada durante 2017 y 2018 (42,3%). A pesar de ello, estos datos mejoran la distribución encontrada en 2012, en la que las mujeres desempeñaban el 35,1% de los puestos directivos (20), mientras el 64,9% eran ocupados por hombres (37).

Estos datos globales en cualquier caso están más cercanos a la representación equilibrada por sexo que los registrados en Radio Televisión Española en 2022, donde las mujeres, por segundo año consecutivo, ocupan solo el 25% (2) de los puestos directivos frente al 75% (6) ocupados por hombres.

En 2022, el señalado avance en la presencia de mujeres en puestos directivos se ha sustentado en el incremento por parte de estas en las Áreas Corporativas y Operativas de RTVA en comparación con 2021 (5,5 puntos porcentuales), registrando nuevamente una presencia equilibrada por sexo. De esta manera, se pasa de una distribución en 2021 de 40% de mujeres (10) y 60% de hombres (15) a 45,5% (10) y 54,5% (12) respectivamente en 2022. Por otra parte, cabe destacar la evolución positiva a lo largo de la última década en este sector, ya que en 2012 la ocupación femenina tan solo representaba el 29,4% (10) y 70,6%, la masculina (24).

Por su parte, los datos registrados en el Consejo de Administración en 2022, 30,8% de mujeres (4) y 69,2% de hombres (9,) son similares a los de 2021. En una comparativa a más largo plazo, se observa que se ha perdido el equilibrio presente en 2012, cuando el 40% de estos puestos los ocupaban mujeres (6) y el 60%, los hombres (9).

En el caso de las Direcciones Territoriales, también repiten los datos de 2021, con un 28,6% de presencia femenina (2) frente a un 71,4% de masculina (5). Esta distribución desequilibrada contrasta con la situación de paridad encontrada en 2012 (4 mujeres y 4 hombres).

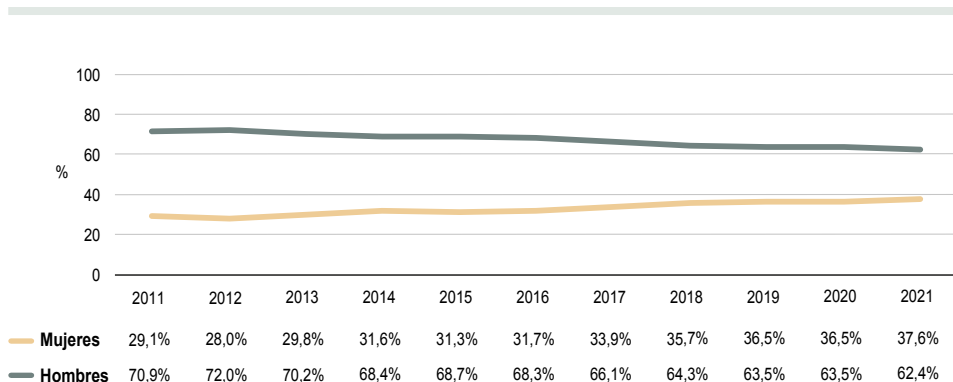
En conclusión, el análisis considerando los distintos sectores de actuación y el sexo del personal directivo muestra que en 2022 en ninguno de ellos, la presencia femenina es superior a la masculina, algo que ocurrió en el ejercicio 2018 en el marco de las Direcciones Territoriales.

### Presencia en la programación informativa

La Unión Europea y las Naciones Unidas han aprobado diferentes resoluciones demandando a los Estados miembros y a las autoridades reguladoras un análisis de los medios con una perspectiva de género que contribuya a la sensibilización y la autorregulación del sector. Desde 1995, la ONU promueve un monitoreo mundial que se realiza cada cinco años sobre la representación de hombres y mujeres en las noticias, indicador que también emplea la UNESCO desde 2013.

Pese a estas recomendaciones, el uso de indicadores de género por parte de las autoridades reguladoras es reciente y poco frecuente. Algunos reguladores europeos, como el CSA de Francia, han empezado a incorporarlos en el conjunto de la programación televisiva, no sólo en los informativos, donde las mujeres representan el 39%. La autoridad reguladora española de ámbito estatal no emplea aún estos indicadores que sí utiliza el regulador de Cataluña.

**GRÁFICO 3.2.11.1. Intervenciones en telenoticiarios de las televisiones públicas de Andalucía según sexo. Periodo 2011-2021**



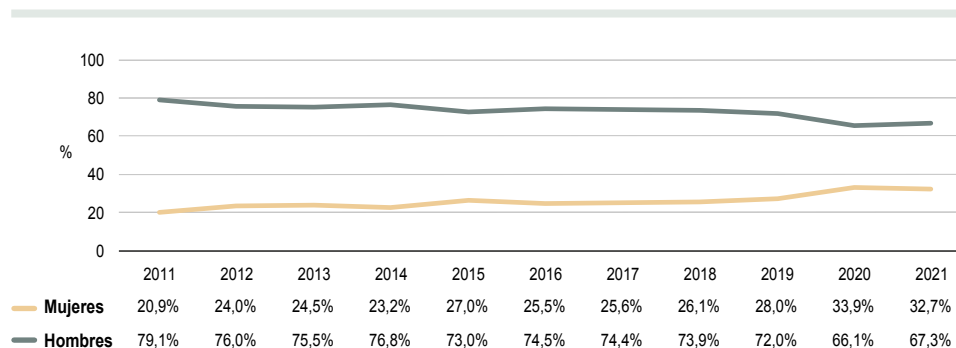
Fuente: Consejo Audiovisual de Andalucía.

Por su parte, el Parlamento de Andalucía aprobó en febrero de 2017 una proposición no de ley instando a la RTVA a incluir el criterio de paridad en la información y la programación deportiva. Y el Consejo Audiovisual de Andalucía cuenta con diferentes indicadores para evaluar la representación de hombres y mujeres en la programación informativa de periodicidad anual. Los más relevantes analizan, según sexo, el tiempo de palabra en las noticias, así como las personas expertas que analizan la información, ya que es una decisión que compete exclusivamente a los medios; también la representación de hombres y mujeres en el deporte y en otros asuntos relevantes de la actualidad informativa. El deporte es un ámbito de gran relevancia mediática y social, en el que se registra la mayor brecha de género; mientras que el análisis de la temática de las noticias permite evaluar la proyección de una imagen estereotipada.

La información sobre la presencia de hombres y mujeres en los informativos diarios de las televisiones públicas de Andalucía muestra que en 2021, el porcentaje de intervenciones femeninas es del 37,6% (36,5% en 2020 y 2019) y las masculinas del 62,4%. De esta manera, en el caso de las mujeres, es la cifra más alta en todo el periodo estudiado y recupera la tendencia al alza iniciada en los años anteriores y que se frenó en 2020.

El último monitoreo realizado en España, promovido por Naciones Unidas, es del año 2015 y refleja que las mujeres son el 28% de los sujetos y fuentes de información de las noticias difundidas en diarios, radios y televisiones. La cifra se eleva al 33% en periódicos digitales.<sup>4</sup>

**GRÁFICO 3.2.11.2. Intervenciones de personas expertas en telenoticarios de las televisiones públicas de Andalucía según sexo. Periodo 2011-2021**



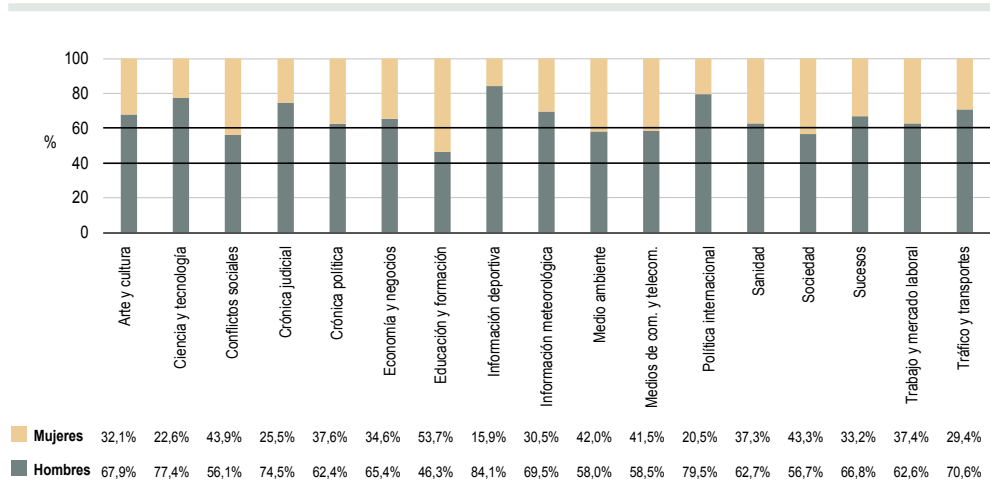
Fuente: Consejo Audiovisual de Andalucía.

En términos generales, en 2022 las intervenciones de personas expertas, tanto hombres como mujeres, suponen el 3,3% del tiempo de palabra en 2021, lo que significa un 25% menos que en el año anterior. En este sentido, el porcentaje de intervenciones de mujeres expertas en telenoticarios de las televisiones públicas es de un 32,7% en 2021, frente al 67,3% de intervenciones masculinas. A pesar de mantenerse una situación de desequilibrio, estos datos mejoran en 11,8 puntos porcentuales la participación de mujeres expertas en 2011, que alcanzó el 20,9% (79,1% los hombres), la más baja de la serie analizada.

<sup>4</sup> [http://cdn.agilitycms.com/who-makes-the-news/Imported/reports\\_2015/national/Spain.pdf](http://cdn.agilitycms.com/who-makes-the-news/Imported/reports_2015/national/Spain.pdf)

El Consejo Audiovisual de Andalucía ha advertido sobre la evolución a la baja que estaba registrando la participación de las mujeres en los telenoticiarios como persona experta. Esta institución ha recomendado en reiteradas ocasiones a los medios de comunicación que adopten medidas en este sentido, ya que para Naciones Unidas, el mayor paso para eliminar las diferencias por razón de género en los medios de comunicación está precisamente en las personas entrevistadas por su experiencia personal. La elección de la persona que, en su calidad de experta, es entrevistada depende exclusivamente del medio de comunicación, y no viene condicionada por factores externos, como sí en otras circunstancias.

GRÁFICO 3.2.11.3. Tiempos de palabra en antena según sexo y temáticas. Año 2021



Fuente: Consejo Audiovisual de Andalucía.

Por otra parte, si se observa la distribución por sexo de los tiempos de palabra en función de las diferentes temáticas, en 2022 se encuentra que los tiempos femeninos tienen una mayor duración que los masculinos en las noticias de educación y formación (ellas un 53,7% y ellos un 46,3%), siendo la única temática en la que se observa mayor proporción de mujeres, aunque dentro de los márgenes de equilibrio. En este ámbito se ha producido una inversión de la distribución presente en 2011, año en el que los tiempos de palabra masculinos eran mayoritarios (54% hombres y 46% mujeres).

En las temáticas de conflictos sociales (43,9%), sociedad (43,3%), medio ambiente (42%) y medios de comunicación y telecomunicaciones (41,5%), se observa que los tiempos de palabra por parte de las mujeres se encuentran dentro de los márgenes de equilibrio en 2021, aunque la participación masculina es mayoritaria. Esto supone un importante avance en la década, ya que en 2011 todas estas áreas temáticas presentaban brechas de género, especialmente conflictos sociales (27,2% mujeres y 72,7% hombres) y medios de comunicación y telecomunicaciones (23,7% mujeres y 76,3% hombres), ya que las otras dos mostraban registros algo más cercanos al equilibrio (32,8% y 38,3% de mujeres en las áreas de medio ambiente y sociedad respectivamente en 2011).

El resto de temáticas presentan tiempos de palabra desequilibrados por sexo, con mayoría de tiempos de intervención masculina. Son temáticas con tiempos de palabra abrumadoramente masculinos la información deportiva (84,1%), política internacional (79,5%), ciencia y tecnología (77,4%), crónica judicial (74,5%) o tráfico y transportes (70,6%). Una comparativa de la serie a largo plazo, muestra avances en la información deportiva, habiéndose producido un incremento del tiempo de palabra femenino de 12,1 puntos porcentuales en la década (3,7% mujeres y 96,3% hombres en 2011). También mejora ciencia y tecnología, área en la que aumentan las mujeres 5,4 puntos porcentuales (17,2% frente a 82,8% hombres en 2011), así como tráfico y transportes, temática que muestra un incremento de 7,9 puntos porcentuales por parte de estas (21,5% mujeres y 78,5% hombres diez años antes). Sin embargo, se observa un retroceso en política internacional, temática en la que el tiempo de palabra masculino se ha incrementado desde 2011 en 7,6 puntos porcentuales, ampliando la brecha de género (28,1% mujeres y 71,9% hombres en ese año).

### 3.3. EMPLEO, RENTA Y PENSIONES

Un análisis de género del mercado laboral debe partir de la división sexual del trabajo y de sus impactos sobre el empleo de mujeres y hombres. La división del trabajo en función del género existe en todas las sociedades en mayor o menor medida y se manifiesta en la concentración de mujeres en las áreas, actividades y tareas relacionadas con la reproducción social, y la concentración de hombres en las actividades y tareas relacionadas con la producción económica, política y social. Esto contribuye a reproducir las desigualdades entre mujeres y hombres, y la discriminación y subordinación de las mujeres dando lugar a diferentes fenómenos sociolaborales como la brecha salarial de género, la segregación horizontal y vertical en las ocupaciones, el techo de cristal o el suelo pegajoso, que perpetúan las desigualdades e impiden una contribución igualitaria y eficiente del mercado de trabajo al desarrollo económico y sostenible de Andalucía.

Al hablar de la población andaluza hay que recordar que está compuesta por una diversidad de hombres y de mujeres con diferentes características que se entrecruzan unas con otras y que hay que tener en cuenta para conocer la realidad del empleo en toda su complejidad. Las mujeres y los hombres que viven en Andalucía son andaluces y también en gran parte procedentes de otras nacionalidades; viven en las ciudades o en el medio rural; son jóvenes, o en edad infantil y también son mayores; tienen o no descendencia y ascendientes que cuidar; en una gran proporción tienen algún tipo de discapacidad; y también se enfrentan al acceso de un puesto de trabajo con diferentes niveles de educación y formación realizada a lo largo de la vida. Todas estas variables condicionan las oportunidades y posibilidades de llevar a cabo una vida plena y participar con todo su potencial en el mercado laboral; todas identifican claves consideradas en su totalidad.

Así, aunque las mujeres representan la mitad de la población en Andalucía (según datos del Padrón, 50,7% en enero de 2022) no participan en esta proporción en el mercado laboral.

La segregación ocupacional no solo divide el mercado de trabajo en sectores y ocupaciones feminizadas y masculinizadas, sino que además es la principal causa de la brecha salarial de género y contribuye a mantener la precariedad del empleo de las mujeres a través de la temporalidad, parcialidad y peores ingresos. La brecha de género en las tasas de parcialidad es enorme. A pesar de que muchas de las personas ocupadas a tiempo parcial lo son de manera involuntaria, más mujeres que hombres están a tiempo parcial en el mercado laboral o lo abandonan completamente por responsabilidades de cuidados. Por último, esta precariedad del mercado laboral se traslada a las pensiones, siendo las mujeres mayoría entre las personas receptoras de pensiones no contributivas y obteniendo pensiones contributivas de menor importe.

Aunque todas estas desigualdades perduran desde hace años en el mercado laboral, los niveles varían dependiendo del ciclo económico y sobre todo de las políticas públicas que se impongan. Por ejemplo, la COVID-19 ha provocado una recesión por el cierre de muchas actividades, la pérdida de empleo y empresas, y un empobrecimiento de las personas trabajadoras y de la población en general. Aunque la crisis ha afectado a la mayoría de la población, la fuerte segregación ocupacional del mercado laboral conduce a impactos de género muy diferentes, con ocupaciones feminizadas y masculinizadas afectadas de distinta manera por el teletrabajo y los cierres. Además, esta pandemia ha conllevado cierres escolares completos y confinamientos periódicos, recayendo la mayoría de este trabajo de cuidados sobre las mujeres.

El presente epígrafe de la realidad en el ámbito del empleo se ha mejorado en cuanto a la selección de los indicadores analizados en función de las competencias de la Junta de Andalucía y las principales variables que condicionan las relaciones de género en la sociedad andaluza. Dicha mejora se enmarca en una ponencia de trabajo encargada por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, a la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla y elaborada en colaboración con los centros directivos concernidos, y el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Como consecuencia, se han actualizado, profundizado y estructurado los indicadores del presente epígrafe de empleo.

A continuación se presenta la situación del mercado laboral andaluz en 2021 y en relación con la realidad de España. También se presenta comparativamente en evolución con los últimos años, a través de una serie de indicadores teniendo en cuenta la mayor parte de las variables de género que lo condicionan en la medida que la disponibilidad de datos lo ha permitido. Los indicadores se estructuran según ofrecen información en cinco áreas: participación, calidad del empleo, carrera profesional, digitalización y conciliación. Por último, se añaden los indicadores relativos a las pensiones contributivas y a las pensiones asistenciales o de naturaleza no contributiva.

## Participación Laboral

### 3.3.1. Tasa de empleo según sexo, edad, tipo de hogar, nivel educativo, nacionalidad y discapacidad

La tasa de empleo por sexo, definida como la proporción de personas que tienen empleo en relación con la población en edad de trabajar constituye un indicador social básico que permite conocer las divisiones socioeconómicas de los trabajadores y trabajadoras y su situación de ventaja o desventaja en el empleo por razón de sexo.

En Andalucía, de media, en 2021 la tasa de empleo de los hombres (51,7%) es superior a la de las mujeres (37,9%), si bien se observan diferencias significativas según edad, tipo de hogar, nivel educativo, nacionalidad o discapacidad.

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 respecto a hace 10 años, 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.

Las tasas de empleo de las mujeres españolas son superiores a la de las andaluzas en todas las edades, indicando la existencia de un mercado laboral más precario y excluyente, especialmente en los grupos de edad más avanzados.

La estructura del hogar muestra el impacto que la descendencia tiene en las tasas de empleo entre mujeres y hombres, con una brecha de género de las parejas sin hijos de 6,5 puntos porcentuales favorable para los hombres que aumenta a 16,8 puntos en las parejas con descendientes. En el caso de las familias monoparentales, la brecha de género es positiva para las mujeres siendo la tasa de empleo mayor en 4 puntos para las mujeres que para los hombres. Esta realidad se observa también en España.



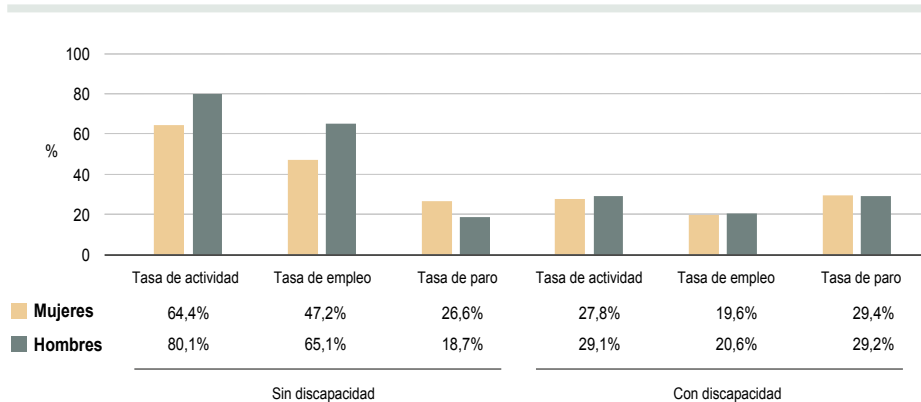
A lo largo de la década entre 2011 y 2021, en general, aumenta la tasa de empleo para hombres y mujeres, salvo para las mujeres ocupadas solas (sin núcleo familiar) y en pareja sin descendencia que han decrecido. También destaca que la brecha de género ha aumentado en todos los tipos de hogares, salvo para las familias monoparentales.

El nivel de estudios también es un fuerte condicionante del empleo. Las mujeres con menos estudios tienen la mayor brecha de género en el empleo (20,3 puntos porcentuales) reduciéndose las diferencias a medida que aumenta el nivel de estudios. Además, las mujeres y los hombres con educación superior tienen la tasa de empleo más alta (63,1% y 69%, respectivamente). Las brechas de género han aumentado en todos los niveles educativos entre 2014 y 2021 salvo para la segunda etapa de educación secundaria y postsecundaria no superior, donde se ha reducido ligeramente.

Las mismas tendencias de tasas de empleo más elevadas para la población con educación superior se dan en España, si bien en el contexto nacional la brecha de género solo ha disminuido en este nivel superior de estudios.

En Andalucía, todas las categorías de nacionalidad aumentan la tasa de empleo en 2021 respecto a 2011 en hombres y mujeres, salvo para las mujeres extranjeras no UE (de 44,4% a 37,5%), sin embargo, la brecha de género aumenta en el empleo de la población extranjera, especialmente entre la extranjera de la UE que pasa de 5,5 a 18,1 puntos porcentuales desde 2011 hasta 2021. Las dos mismas tendencias se observan en España.

**GRÁFICO 3.3.1. Relación con la actividad según sexo y discapacidad en Andalucía. Año 2020**



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación de los microdatos de Empleo de las Personas con Discapacidad del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Finalmente, es clave destacar que, tanto en Andalucía como en España la discapacidad es una de las razones que con mayor intensidad condiciona el empleo de las personas. En Andalucía en 2020, 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 (43,8 y 31,5 respectivamente en España). En cambio, la brecha de género en el empleo de las personas con discapacidad es de un punto en Andalucía y negativa en 0,3 en España. Las tasas de empleo de

las personas andaluzas con discapacidad han aumentado 5,3 puntos para los hombres (3,5 en España) y 1,9 puntos para las mujeres (4,9 para las españolas) de 2014 a 2020.

### 3.3.2. Población ocupada según sexo y edad

En 2021 la población ocupada andaluza ha aumentado respecto al 2020 recuperándose en parte de los efectos de la pandemia, con unos 130.000 empleos más en total; de los que el 66,7% corresponden a mujeres. No obstante, persiste una brecha de género de 13,1 puntos porcentuales (hombres 56,6% y mujeres 43,4%) que en conjunto, se ha reducido en relación con 2011, y especialmente para las mujeres y hombres de más edad, entre 55 y 64 años, llegando hasta 6,6 puntos porcentuales. No obstante, en 2021 entre las mujeres, las más jóvenes de 16 a 29 años presentan la ocupación más baja (6,2% del total), frente a la más alta que presentan las de 30 a 44 años (18% del total). La ocupación de los hombres en esas edades es del 16,8% y 21,7% respectivamente.

En España se observa un mayor porcentaje de población ocupada en ambos sexos con respecto a 2011, si bien presenta el mismo patrón que Andalucía, produciéndose un descenso en el número de personas ocupadas más jóvenes entre 16 y 44 años, tanto en hombres como en mujeres, en la década.

### 3.3.3. Población ocupada por número de horas trabajadas a la semana en según sexo, nivel educativo y tipo de hogar

La población ocupada en Andalucía presenta algunas tendencias destacables como consecuencias de los roles de género y la desigual distribución de las responsabilidades de cuidados, que se hacen notar en la menor dedicación de las mujeres en el mercado de trabajo. Las mujeres con menos de 10 horas trabajadas llegan a ser el 70% de la población ocupada que trabaja ese número de horas y van disminuyendo a medida que se aumentan las horas de trabajo, hasta llegar a ser el 25% entre quienes trabajan 50 o más horas. También destaca que las mujeres de hogares monomarentales son las únicas que tienen una ocupación superior a la de los hombres sobrepasando el equilibrio representativo.

Teniendo en cuenta la primera etapa de educación secundaria, a medida que aumenta el número de horas efectivas trabajadas, el número de hombres ocupados también aumenta, lo que incrementa la brecha de género y de forma muy significativa en el subgrupo de "40 o más horas" en el que el número de hombres es muy superior al de mujeres (480.600 hombres y 135.200 mujeres).

El número de mujeres ocupadas que trabajan menos de 20 horas y entre 20-39 horas, es más elevado que el de hombres ocupados, sin embargo con 40 o más horas vuelve a ser mucho mayor el número de hombres ocupados que el de mujeres ocupadas. El mismo patrón se repite en la población con educación superior.

### 3.3.4. Tasa de desempleo según sexo, edad y nivel educativo

La tasa de desempleo por grupo de edad y sexo es un indicador relevante que permite visibilizar la brecha que persiste en Andalucía para las mujeres en el mercado laboral. La evolución del desempleo en los últimos diez años ha sido distinta para cada grupo y aunque la crisis económica

derivada de la pandemia ha afectado a toda la población, no lo ha hecho de la misma forma, siendo la población joven y las mujeres las más desfavorecidas por esta situación.

En Andalucía, la tasa de desempleo de las mujeres (25,4%) es mayor que la de los hombres (18,5%), mostrando una brecha de género de 6,9 puntos porcentuales. Estas tasas son más altas que las españolas de 16,7% y 13,1%, respectivamente, y en comparación con la media de la UE-27 se hacen más significativas estas diferencias. Según Eurostat, en diciembre de 2021, la tasa de desempleo de las mujeres era del 7,3% en la zona euro, mientras que la tasa de desempleo de los hombres era del 6,7%.

Por grupos de edad, destaca la alta incidencia de paro juvenil tanto para mujeres como para hombres, con mayor repercusión en Andalucía (35,5%) que en España (27%), es la más alta de todos los países de la UE-27 y muy superior a la media porcentual de la UE-27 (16,7%). La brecha de género en esta franja de edad es la menor en todos los grupos de edad, con 0,5 puntos en Andalucía y 0,4 en España.

La educación también es determinante y las tasas de desempleo van en aumento conforme desciende el nivel de estudios, y disminuyen en niveles de estudios más elevados. En Andalucía en 2021 las mujeres con estudios hasta la primera etapa de educación son las que sufren peores tasas de desempleo (36%) que afecta también a los hombres (23,9%). Los valores más bajos de las tasas de desempleo, tanto en hombres como en mujeres, corresponden al nivel "Educación superior", con un 16,8% de mujeres y un 10,9% de hombres. La brecha de género en la tasa de desempleo es más reducida entre personas con niveles educativos superiores (5,9 puntos porcentuales) y supera los 12 puntos en el nivel educativo más bajo.

Al igual que sucede en Andalucía, en España pero con un menor porcentaje, la mayor desigualdad se encuentra entre las personas desempleadas con niveles de estudios más básicos, y con mayor incidencia en la población femenina. Según el informe español de *Panorama de la Educación. Indicadores de la OCDE 2021*: "Las tasas de desempleo en España son de las más altas de los países analizados y, para todos los niveles de formación, son más elevadas que las de la media de países de la OCDE y de la UE-22. Un mayor nivel educativo supone una disminución en la tasa de desempleo".

### 3.3.5. Desempleo de larga duración según sexo y edad

El desempleo de larga duración afecta en mayor medida a las mujeres. El 58% de las personas desempleadas de larga duración, en 2021 en Andalucía, son mujeres, en comparación con el 42% de los hombres, 16 puntos porcentuales de brecha de género. En España, la brecha es de casi 12 puntos porcentuales, siendo el 56% de las mujeres y 44% de hombres de las personas paradas de larga duración.

El desempleo de larga duración también afecta especialmente a las personas a partir de 30 años, aunque las brechas de género se encuentran sobre todo en las edades centrales, de 30 a 54 años, donde las mujeres encuentran más dificultades para salir del desempleo por problemas de conciliación de la vida familiar y laboral y la precariedad de acceso al mercado (temporalidad, jornadas parciales, salarios bajos, falta de flexibilidad de los horarios, etc.)

En Andalucía en el período 2011-2021, tanto en hombres como en mujeres, el desempleo de larga duración ha disminuido, pero en menor proporción para las mujeres en general. No obstante, se ha incrementado el número de mujeres paradas de larga duración con edades de 45 a 54 años y de más de 55 años. Igual sucede en España para este mismo período.

### 3.3.6. Población joven que no estudia ni trabaja según sexo, edad, nivel educativo y nacionalidad

Vinculado con las altas tasas de desempleo juvenil aparece el fenómeno de las personas jóvenes que no estudian y tampoco trabajan, afectando especialmente a las jóvenes, en general, y 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).

La misma tendencia se observa en España, aunque con porcentajes ligeramente más bajos, que sin embargo se incrementan al considerar a la población extranjera, destacando las mujeres de 16 a 34 años que no estudian ni trabajan que son el 31,2% de esta población, 12,4 puntos por encima de los hombres.

## Calidad en el empleo

### 3.3.7. Población ocupada subempleada según sexo, edad, tipo de hogar, nivel educativo y nacionalidad

Las tasas de subempleo<sup>5</sup> 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 (1.933.000). Igual sucede a nivel nacional donde el porcentaje de mujeres subempleadas está en un 59,9%, y son cifras bastante más altas que en la UE-27. Las mayores cifras se sitúan en el grupo de edad de 30 a 44 años para ambos sexos, no obstante altamente superiores para las mujeres. En 2021, las mujeres entre 30 y 44 años significan el 25,1% de la población subempleada en Andalucía y el 22,5% en España, casi 8,5 puntos por encima de los hombres en el caso andaluz y 6,6 puntos en el caso español.

Los motivos de esta situación desfavorable para las mujeres son diversos, pero hoy por hoy, no deja de ser fruto de la división sexual del trabajo existente y de una discriminación de género generalizada sobre todo en las edades en las que se tienen hijos e hijas.

Las tasas de subempleo son superiores en los grupos más jóvenes, cuando se tienen menos cargas familiares, mostrando que los tipos de contratos ofertados a la población joven, en especial a las mujeres suelen ser a tiempo parcial y de pocas horas. La tasa de subempleo de las

<sup>5</sup> El subempleo se entiende como el conjunto de personas ocupadas que desea trabajar más horas, que está disponible para hacerlo y cuyas horas efectivas de trabajo en la semana de referencia son inferiores a las horas semanales que habitualmente trabajan las personas ocupadas a tiempo completo en la rama de actividad en la que la persona subempleada tiene su empleo principal.

mujeres jóvenes de 16 a 29 años es del 24,1%, 10 puntos más que la de los hombres jóvenes y que la de las mujeres de otras edades. Comparando los años 2011-2021, se observa que la tasa de subempleo por grupos de edad y sexo ha descendido salvo en las edades de 55 a 64 años, donde el incremento de subempleo de mujeres ha subido 1,9 puntos porcentuales.

Los niveles de subempleo son superiores para la población con menos estudios y especialmente para las mujeres que presentan una tasa de subempleo del 18,7% que es 9,8 puntos mayor que la de los hombres, y 8,8 puntos más elevada que la tasa de subempleo de las mujeres con estudios superiores. El subempleo también afecta especialmente a las mujeres extranjeras (14,1%), aunque en términos relativos, no tener nacionalidad española penaliza más en 2021 a los hombres que a las mujeres.

Finalmente, las mujeres que viven en hogares monomarentales son las que presentan tasas más altas de subempleo, con 19,2%, 6 puntos porcentuales por encima de los hombres y 7,2 puntos por encima de las mujeres en parejas sin hijos, lo que significa que si pudieran trabajar más horas, tal y como desean, se podrían reducir los niveles de pobreza de estos hogares. Se confirma también el alto subempleo de las mujeres jóvenes, muchas de las cuales viven todavía con la familia (sin núcleo definido).

### 3.3.8. Riesgo de pobreza en población con empleo según sexo y nivel educativo

Las tasas de pobreza son más elevadas para los hombres tanto en Andalucía como en España aunque con mayores valores en la Comunidad Autónoma. En 2021, el 25,6% de los varones ocupados y el 21% de las mujeres ocupadas están por debajo del umbral de la pobreza en Andalucía, siendo 10,2 puntos más que los hombres españoles y 7,9 puntos más que las mujeres españolas.

También es destacable el incremento del riesgo de pobreza que se ha experimentado entre 2020 y 2021 como consecuencia de la pandemia notándose tanto a nivel estatal como andaluz, pero con especial intensidad en la Comunidad Autónoma que presenta un incremento de casi 6 puntos para ambos sexos.

Considerando el nivel de estudios, el porcentaje de hombres andaluces ocupados con estudios obligatorios en riesgo de pobreza se eleva al 40,6% y el 32,6% de las mujeres; estas cifras descienden al 11% y 11,9% respectivamente para hombres y mujeres ocupadas con estudios superiores en riesgo de pobreza.

### 3.3.9. Accidentes de trabajo según sexo

En general, los hombres trabajan en ocupaciones con un mayor riesgo de accidentes que las mujeres. En 2021 en Andalucía, el índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada para hombres es de 3.800,7 y de mujeres de 1.681,8.

Las mujeres tienden a sufrir más accidentes con baja en el trabajo al ir o volver, esto es, de accidentes in itinere. La incidencia de accidentes de trabajo in itinere es de 474,4 para las mujeres andaluzas y de 372,7 para los hombres andaluces.

En los accidentes mortales, el índice de incidencia para hombres fue de 7, mucho mayor que el de las mujeres (0,3) en Andalucía en 2021.

## Carrera profesional

### 3.3.10. Mujeres directivas en el sector servicios según edad y nivel de estudios

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 el ámbito autonómico y a lo largo de la década 2011-2021 se aprecia una tendencia al alza de hombres directivos en los grupos de edad de 16 a 29 años y de 55 a 64 años, si bien en conjunto hay una reducción de hombres directivos en torno a 2 puntos porcentuales. Aumentan las mujeres directivas entre 45 y 64 años, observándose, en general, un alza en el número de mujeres directivas en torno a 2 puntos porcentuales. En el ámbito nacional, se observa la misma tendencia en el caso de las mujeres directivas y, en el caso de los hombres, es significativa la bajada de presencia entre 30 a 44 años.

En 2021, el 71,3% de las mujeres que llegan a puestos directivos tienen estudios universitarios, frente al 28,7% de las mujeres con estudios inferiores. En los hombres, el 55% de hombres que llegan a puestos directivos tienen estudios superiores frente al 45% con estudios inferiores. En España, el porcentaje de directivos con estudios universitarios es del 77,1% en mujeres, y 63,3% en hombres, observándose la mayor exigencia en titulación que experimentan las mujeres para poder avanzar en su carrera profesional.

### 3.3.11. Población ocupada en ocupaciones de alta y media cualificación según sexo y edad

La segregación vertical supone el reparto desigual de hombres y mujeres en la escala jerárquica, concentrándose los empleos femeninos en las escalas inferiores. El *Informe sobre la brecha de género global 2021* del Foro Económico Mundial señala que el rango de ocupación es otro factor determinante en la brecha salarial. Proporcionalmente, el porcentaje de mujeres en puestos de dirección y gestión, técnicos y de mayor cualificación es inferior al de los hombres. Esta tendencia se invierte en los puestos más bajos de la estructura ocupacional. En consecuencia, los puestos para los que se requiere menor cualificación y, por consiguiente, peor remunerados, están más feminizados.

En 2021, la población ocupada en ocupaciones de alta y media cualificación<sup>6</sup> en Andalucía, y también en España, es inferior para las mujeres (47,5% y 39,3% respectivamente), salvo en mujeres jóvenes de 16 a 29 años, en ocupaciones de alta cualificación, que es superior (602.000

6 En ocupaciones de alta cualificación se han considerado los siguientes grandes grupos: 1 Directores y gerentes; 2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales; y 3 Técnicos; profesionales de apoyo. En ocupaciones de media cualificación se han considerado los siguientes grandes grupos: 4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina; 5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores; 6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; 7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria); y 8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores.

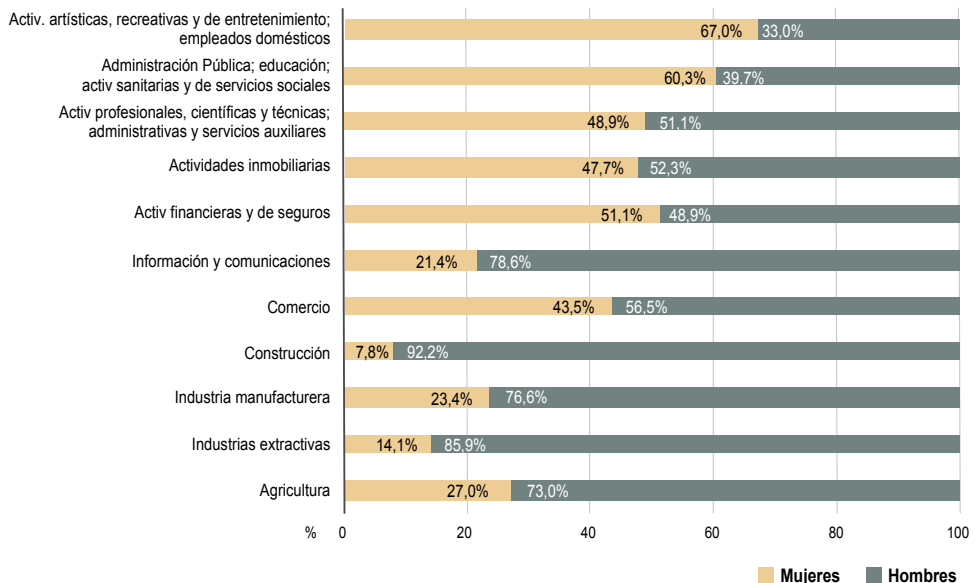
frente a 532.000), un 53,1% frente al 46,9% de hombres jóvenes. En la última década 2011-2021, esta superioridad de mujeres más jóvenes se ha mantenido aunque para el resto de grupo de edades la participación femenina ha estado por debajo que la masculina. Y el caso de la ocupación de media cualificación, es inferior la de las mujeres al de hombres en todos los grupos de edad y ambos periodos de tiempo.

Se observa que el progreso en los últimos 10 años es pobre; el porcentaje de mujeres en ocupaciones de alta cualificación solo ha aumentado 3,4 puntos porcentuales y 0,1 punto en la media cualificación, por lo que el techo de cristal sigue siendo un impedimento para el acceso de las mujeres a ocupaciones de media y alta cualificación y a la plena igualdad en el mercado laboral.

### 3.3.12. Población ocupada según sexo y rama de actividad

El porcentaje de mujeres y hombres en las grandes ramas de actividad es otro indicador de la segregación existente en el mercado laboral. Las ramas que están más masculinizadas son por orden decreciente: construcción (92,2% hombres), industrias extractivas (85,9%), información y comunicaciones (78,6%) industria manufacturera (76,6%) y agricultura (73%). La única rama feminizada, con el 67% de mujeres es actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento y actividades profesionales, mientras que en las actividades financieras y de seguros, las inmobiliarias y el comercio, hay representación equilibrada entre 40 y 60% de cada sexo. En el mismo límite de equilibrio se encuentra la rama de administración pública, actividades educativas, sanitarias y de trabajo social, donde las mujeres son el 60,3% y los hombres el 39,7%.

GRÁFICO 3.3.12. Población ocupada según sexo y rama de actividad en Andalucía. Año 2021



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación de la Submuestra de Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

### 3.3.13. Población ocupada por cuenta propia según sexo y edad

En Andalucía, 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, constituyendo el trabajo autónomo de forma creciente una alternativa profesional.

Los datos de hombres y mujeres relativos a la evolución del período 2011-2021 muestran un incremento progresivo de las mujeres en el trabajo por cuenta propia. De esta manera, si bien el número de hombres en 2011 era de 321.879 y el de mujeres de 147.639, en 2021 el número de hombres es de 349.043 y el de mujeres de 179.949 por tanto, en dicho período se ha registrado un acercamiento global del número de mujeres al de los hombres.

Podría afirmarse que el crecimiento del empleo por cuenta propia o autónoma experimentado en Andalucía desde finales de 2012 ha sido posible gracias a la mayor participación de las mujeres. Sin embargo, en 2021 la representación global de los hombres sobre el total de personas trabajadoras por cuenta propia (66%), casi dos tercios del total, es aún muy superior a la presencia de mujeres (34%). No obstante, la brecha de género se ha ido acortando entre 2011 y 2021 dado que en 2011 la proporción era de un 68,6% de hombres y un 31,4% de mujeres.

Por otra parte, en Andalucía, con edades entre 16 y 29 años, están ocupadas por cuenta propia en 2021, 15 mujeres frente a 22 hombres, lo que supone una ocupación femenina del 39%, y por tanto, una ocupación masculina del 61%, más cerca del equilibrio representativo que la media general. En cambio, si se considera la ocupación femenina entre 45 y 54 años, la presencia femenina es de un 30%.

### 3.3.14. Personas empleadoras según sexo y edad

El porcentaje de ocupación de personas empleadoras por sexo en Andalucía en el año 2011 se situaba en un 73,3% para los hombres y en un 26,7% para las mujeres. En 2021, se situaba en un 70,9% para los hombres y en un 29,1% para las mujeres. No obstante, durante la década analizada, la variación dentro de cada sexo no es uniforme sino fluctuante, apreciándose en su conjunto un crecimiento de mujeres empleadoras respecto de los hombres, si comparamos los años 2011 y 2021, de 2,4 puntos porcentuales.

En España la ocupación de personas empleadoras en 2011 era 71,5% para los hombres y 28,5% para las mujeres y en 2021, 69,6% para los hombres y 30,4% para las mujeres. Se aprecia igualmente un crecimiento, en conjunto, de mujeres empleadoras respecto de los hombres, de 1,9 puntos porcentuales.

Hay, en general, a nivel autonómico y nacional, un aumento de mujeres empleadoras. La tendencia se mantiene en determinados grupos de edad. Así, en Andalucía, en la década examinada, respecto de las mujeres se aprecia un incremento de mujeres empleadoras entre 55 y 64 años, pasando de 21,6% en 2011 a 26,4 % en 2021, ocurriendo lo mismo a nivel nacional, donde hay un incremento en ese mismo rango de edad y fechas de 0,5 puntos porcentuales.



## Digitalización

### 3.3.15. Población ocupada en industrias de media-alta tecnología según sexo, edad y nivel educativo

La participación femenina en industrias de alta tecnología (23,2%) es muy inferior que la de los hombres en general (76,8%) y también en todos los grupos de edades, destacando la baja presencia de mujeres entre 16 a 29 años del 16,5%, lo que demuestra que sigue siendo un sector muy masculinizado. Los datos muestran una tendencia al alza de incorporación de mujeres en la última década en estas ocupaciones en Andalucía, aunque cabe destacar que, en 2021, se observa un descenso para las mujeres con respecto a 2020 (25,2%), de 2,2 puntos porcentuales, dato que rompe con el incremento que se venía produciendo en años anteriores.

Considerando el nivel educativo, el 61,7% de las mujeres que trabajan en estas industrias tienen estudios universitarios, y representan el 26,8% del total de ocupados con estudios universitarios en estas industrias. Las mujeres con estudios básicos representan el 22,9% de las mujeres en estas industrias y el 22,4% del total de ocupados con estos estudios.

### 3.3.16. Población ocupada en servicios de conocimiento según sexo, edad y nivel educativo

Los servicios de conocimiento<sup>7</sup> generan un empleo de alto valor añadido y contribuyen a un aumento de la productividad y la competitividad de una economía; además, estas ocupaciones son también cada vez más importantes con la digitalización y tienen un menor riesgo de automatización.

En 2021, existe una participación equilibrada de hombres (46,3%) y mujeres (53,7%) en los Servicios de uso intensivo de conocimiento, y la participación en sector servicios es de un 48,7% de hombres y un 51,3% de mujeres. Las mujeres han aumentado más su presencia, con un incremento del 28,5% en puestos de trabajo en los servicios de conocimiento entre 2008 y 2021, mientras que el incremento para los hombres ha sido del 7,2%.

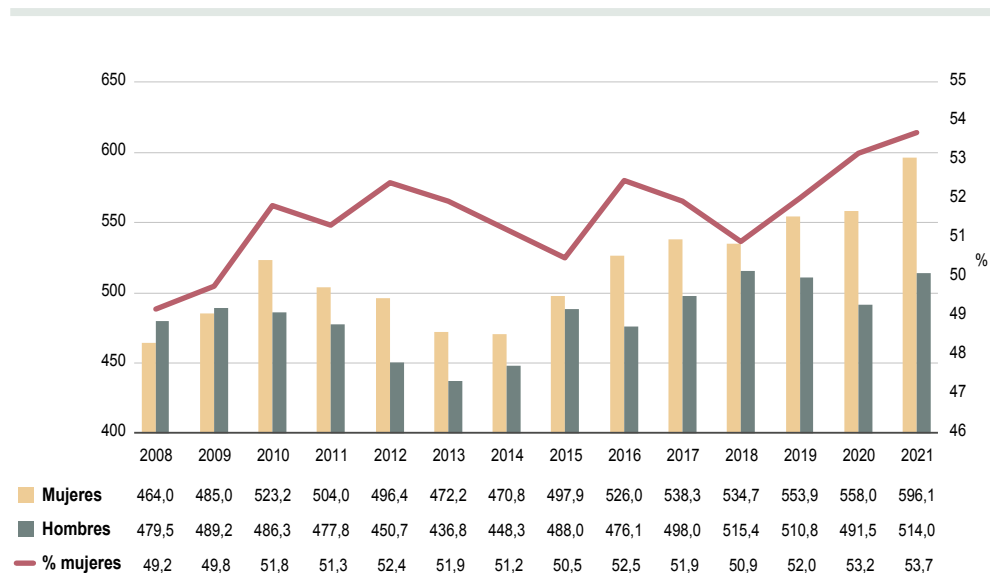
Por grupos de edades, comparando 2021 con 2011, se mantiene la participación equilibrada de ambos sexos, si bien la participación de mujeres mayores de 45 años en adelante ha pasado de estar por debajo del 50% a sobrepasarlo a lo largo de la década en servicios de uso intensivo de conocimientos aunque no en el sector servicios, donde la participación masculina es mayor de 45 años en adelante.

---

<sup>7</sup> Se considera actividad intensiva en conocimiento aquella donde al menos el 33% de sus ocupados poseen un nivel de educación superior (universitarios y postgrados). Según CNAE, se incluyen en esta categoría actividades como transporte marítimo y aéreo, actividades audiovisuales, culturales y de creación artística, programación, servicios financieros y seguros, actividades administrativas, publicidad, actividades profesionales, científicas y técnicas, salud y veterinaria, y seguridad y defensa, entre otras.

Finalmente, en Andalucía, en 2021, las mujeres con estudios universitarios constituyen el 56,5% de la población ocupada con educación superior en estos servicios.

**GRÁFICO 3.3.16. Población ocupada en servicios de conocimiento según sexo en Andalucía. Periodo 2008-2021**



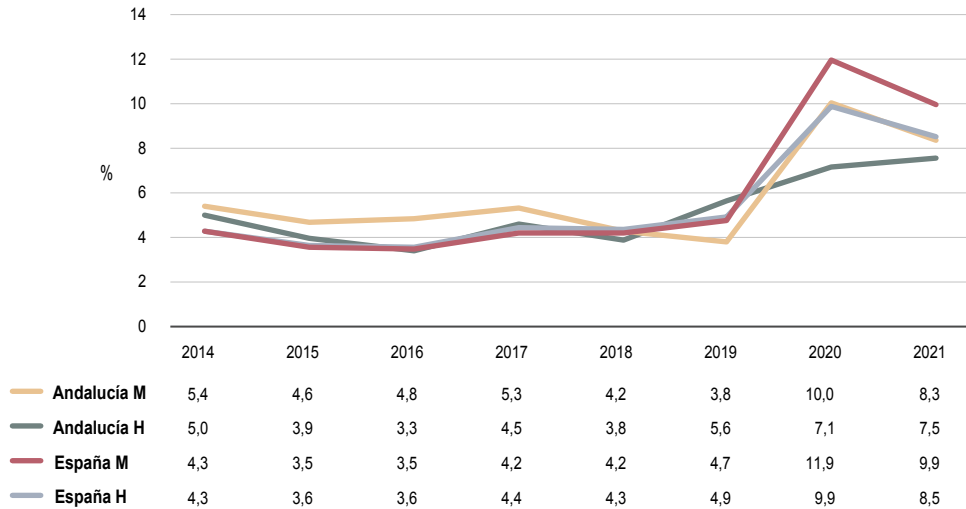
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

### 3.3.17. Población ocupada que trabaja desde su domicilio según sexo y nivel educativo

La población que ha trabajado desde su domicilio en 2021 ha descendido ligeramente en relación con 2020, cuando se experimentó un considerable incremento debido a la pandemia. Si en 2019 eran 99.476 hombres y 50.469 mujeres, subieron a 123.582 y 128.329 respectivamente en 2020. En 2021, las mujeres en proporción siguen trabajado más desde su domicilio que los hombres, tanto en Andalucía como en España.

El nivel educativo es un importante determinante para trabajar desde el domicilio. Las personas ocupadas con estudios universitarios suelen ser quienes tienen más posibilidades de trabajar desde el hogar: el 13,6% de las mujeres y el 17,3% de los hombres con educación terciaria en 2021.

**GRÁFICO 3.3.17. Población ocupada que trabaja desde su domicilio según sexo en Andalucía y en España. Periodo 2014-2021**



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación de la Submuestra de Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

### 3.3.18. Ocupación según sexo y riesgo de automatización de la ocupación

Este indicador señala el porcentaje de la población según el nivel de riesgo de que su profesión sea automatizada y por tanto, con posibilidad de ser realizada por máquinas. Las distintas ocupaciones se clasifican en tres grupos según su mayor o menor grado de automatización: inferior a 0,3 (baja), entre 0,3 y 0,7 (medio) y mayor de 0,7 (alta).

Las ocupaciones con un alto grado de automatización, más susceptibles de robotización, están ocupadas en mayor proporción que las de bajo grado (38,5% y 28,3% respectivamente). Dentro de las primeras, la proporción de hombres (40,4%) es ligeramente mayor a la de mujeres (36%), por lo que en ambos casos el alto riesgo de automatización es bastante similar. Sin embargo, en las de bajo grado de automatización, son ellas las más numerosas (33,9% mujeres y 24,2% hombres). Una mayor presencia femenina en el empleo con bajo grado de automatización puede explicarse por ser actividades que requieren de presencia humana, siendo menos susceptibles a la robotización y por ello menos vulnerables.

Según la probabilidad de automatización de la ocupación que realizan, la probabilidad media de automatización es ligeramente superior en el caso de los hombres (55,6% y 51,8% para las mujeres), pero con una probabilidad mayor para las mujeres en el grado de automatización alto (86,9% ellas y 82,7% ellos).

## Conciliación

### 3.3.19. Población ocupada con jornadas de trabajo irregulares según sexo, tipo de hogar y nivel educativo

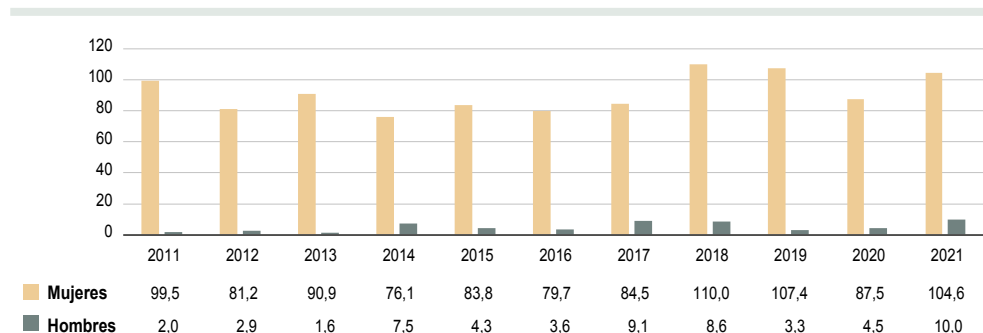
Las jornadas de trabajo irregulares conllevan mayores dificultades para la conciliación de la vida laboral y personal y pueden reducir la oferta de empleo de algunas personas con mayor carga de trabajo de cuidados y con menores ingresos. Se consideran jornadas de trabajo irregulares cuando se trabajan los sábados, domingos, las tardes después del horario laboral normal, por la noche o por turnos. Aunque no existen muchas diferencias por sexo, los varones andaluces son los más afectados por esta situación de jornadas irregulares (35,9% del total de los ocupados andaluces), seguidos de las mujeres andaluzas (33,7%), los varones en todo el territorio estatal (33,3% del total de ocupación en España) y por último las mujeres en el total nacional (29,3%).

En Andalucía, las jornadas de trabajo irregulares son más habituales en los niveles educativos intermedios, y después en los básicos, tanto para hombres como para mujeres. Por tipo de hogar, las mujeres de hogares monomarentales y las que viven en hogares sin núcleo son las que tienen en proporción más jornadas de trabajo irregular. En el resto de los hogares, hay más hombres que mujeres con jornadas de trabajo irregular.

### 3.3.20. Población inactiva debido a responsabilidades de cuidado según sexo, edad, tipo de hogar y nacionalidad

La población inactiva que no busca empleo porque cuida a personas dependientes, menores o mayores, sigue estando conformada mayoritariamente por mujeres y ha aumentado significativamente en 2021 después del descenso producido en 2020. En 2021, hay 104.613 mujeres que están inactivas por motivos de cuidados, representando el 5,8% de las personas inactivas, en comparación con aproximadamente 10.000 hombres inactivos por cuidados, el 0,8% de las personas inactivas. La mayor parte de estas mujeres tienen entre 30 y 44 años, seguidas de las que tienen entre 45 y 54 años.

**GRÁFICO 3.3.20. Población inactiva por responsabilidades de cuidado según sexo en Andalucía. Periodo 2011-2021**



Nota: Datos en miles, sobre población inactiva.

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación de la Submuestra de Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Por tipo de hogar, la mayoría de las inactivas se encuentran viviendo en pareja con descendientes y en hogares monomarentales, siendo, en primer lugar, extranjeras extracomunitarias, y después, de la Unión Europea.

### 3.3.21. Población ocupada a tiempo parcial por cuidados a personas dependientes según sexo, edad, tipo de hogar y nivel educativo

El empleo a tiempo parcial suele considerarse como una medida para poder conciliar, pero también como un empleo precario para la población ocupada más periférica. El empleo a tiempo parcial se distribuye de manera desigual entre mujeres y hombres: en Andalucía en 2021, el 24,3% de las mujeres ocupadas lo estuvo a tiempo parcial, en comparación con el 7,3% de los hombres. En Andalucía, algunas mujeres y hombres tienen este empleo por motivos de conciliación, el 12,1% de las mujeres trabajan a tiempo parcial por motivos de cuidados a familiares y el 0,8% de los hombres.

Por grupos de edad, se observa que el porcentaje es más elevado en la edades de tener descendencia. El 20,7% de las mujeres entre 30 y 44 años trabajan a tiempo parcial por motivos relacionados con el cuidado de personas. Estas mujeres, junto con las mujeres con estudios secundarios y superiores, y que viven en pareja con descendientes o en hogares monomarentales, son las que presentan porcentajes superiores de trabajo a tiempo parcial por razones de cuidados. En 2021 ha descendido el número de hombres que trabajan a tiempo parcial para poder cuidar, siendo únicamente 1.015 hombres frente a 40.340 mujeres, las cuales son 4.000 más que el año anterior.

### 3.3.22. Excedencias por cuidado familiar según sexo

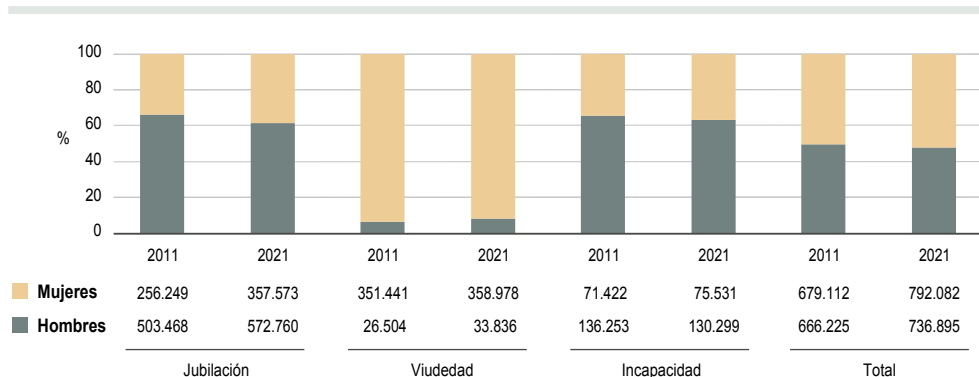
Las mujeres siguen siendo las que solicitan más excedencias por cuidado de familiares, aunque en los últimos años ha descendido en 5 puntos porcentuales, tanto en España como en Andalucía. Actualmente las mujeres solicitan el 81,6% de las excedencias por cuidado de familiares y el 92,3% de las excedencias por cuidados de hijos e hijas. Los porcentajes son similares en el total nacional, aunque un par de puntos más bajos.

### 3.3.23. Pensiones de carácter contributivo

Las pensiones contributivas son prestaciones económicas y de duración indefinida que cubren un conjunto de contingencias relacionadas con el envejecimiento (jubilación), el fallecimiento (viudedad, orfandad y en favor de familiares) y la enfermedad (incapacidad permanente). Su importe se fija en función de las aportaciones efectuadas por parte de las personas trabajadoras por cuenta propia y/o ajena a la seguridad social. Se observan diferencias de género, que se relacionan directamente con las desigualdades en el mercado laboral.

Según las estadísticas que elabora el Instituto Nacional de la Seguridad Social, en Andalucía en 2021, del total de 1.610.261 pensiones de viudedad, jubilación e incapacidad, el 51,7% eran percibidas por mujeres, y el 48,3% por hombres. Ha crecido ligeramente la desigualdad entre mujeres y hombres con respecto a 2011, año en que los porcentajes de mujeres y hombres eran del 50,5% y el 49,5% respectivamente. El número de pensiones total se ha incrementado con respecto a 2011 en un 14,2%.

GRÁFICO 3.3.23. Pensiones contributivas según sexo y clase en Andalucía. Años 2011 y 2021



Nota: Datos a 31 de diciembre. No se incluyen Orfandad y Favor Familiar.  
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

En España, se registra un total de 9.922.000 pensiones percibidas en 2021, y las proporciones de quienes las perciben, según sexo, son muy similares a las de Andalucía: un 52,2% de mujeres y un 47,8% de hombres. En 2011, de las 8.870.994 pensiones contributivas, el 51,3% eran percibidas por mujeres y el 48,7% por hombres. El número de pensiones se ha incrementado en un 11,8%.

Si se atiende a la presencia de mujeres y hombres en cada tipo de pensión, se observa que el tipo de pensiones más habitual, las de jubilación, son percibidas mayoritariamente por hombres. En Andalucía, representan el 66,3% de quienes percibían estas jubilaciones en 2011, y su presencia baja en 2021, hasta el 61,6%. La diferencia entre hombres y mujeres pasa de 32,5 puntos porcentuales a 23,1. En España los porcentajes de hombres con pensión de jubilación, son del 64% y 60,2%, en 2011 y 2021, respectivamente, por lo que la masculinización es ligeramente menor a la de Andalucía, y también se está produciendo un acortamiento de la brecha de género en los diez años estudiados, que pasa de 28 puntos porcentuales a 20,4 puntos.

En contrapartida, las pensiones por viudedad están feminizadas. En Andalucía, el 93% de quienes contaban con una pensión de esta clase, eran mujeres en 2011, bajando ligeramente el porcentaje en 2021, hasta el 91,4% (diferencias entre mujeres y hombres de 86 puntos en 2011, y 82,8 en 2021). En España, sobre el total de pensiones por viudedad, también eran mujeres el 93% en 2011, mientras que en 2021, suponen 91,8%, lo que se traduce en un acortamiento de la brecha desde 86 puntos a 83,5. La presencia de hombres y mujeres en Andalucía y el total nacional es muy similar en este tipo de pensión.

Por último, en las pensiones por incapacidad permanente, también son percibidas mayoritariamente por hombres. En Andalucía, en el año 2011, estos suponían el 65,6% en este tipo de pensión, y en 2021, el 63,3% (la diferencia con el porcentaje de mujeres pasa de 31,2 puntos, a 26,6). En España, para 2011 y 2021, eran hombres el 65,3% y el 62,9% respectivamente (se reduce la brecha con las mujeres de 30,7 puntos a 25,8).

Como se observa, las diferencias en la presencia de hombres y mujeres han disminuido en los últimos diez años en todos los tipos de pensiones, y tanto en Andalucía como en España.

### 3.3.24. Pensiones asistenciales o de naturaleza no contributiva

Las pensiones no contributivas por jubilación e invalidez (PNC) suponen en Andalucía el 97,3% del total de pensiones de naturaleza no contributiva que gestiona la Junta de Andalucía.

En 2021 en este tipo de pensiones, las personas beneficiarias son mayoritariamente mujeres, que llegan al 64,5% del total, frente al 35,5% que representan los hombres. Este alto porcentaje de presencia femenina entre quienes reciben este tipo de pensión se deriva de la particular situación de las mujeres, con una mayor vulnerabilidad socioeconómica, como consecuencia de las desigualdades que tradicionalmente les han afectado en todos los aspectos relativos al acceso al mercado laboral, y por lo tanto, con menores contribuciones a la Seguridad Social, si bien paulatinamente se está viendo un descenso en el porcentaje de mujeres perceptoras de las pensiones no contributivas y consecuentemente un aumento porcentual de hombres, fruto de la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

También en las pensiones asistenciales o Fondo de Asistencia Social (FAS), son mujeres el 84,3% de las personas beneficiarias, y hombres el 15,7%. Y por último, en las prestaciones sociales para personas con discapacidad (antiguamente denominadas LISMI), la distribución por sexo de quienes las perciben es de un 73,9% de mujeres y un 26,1% de hombres.

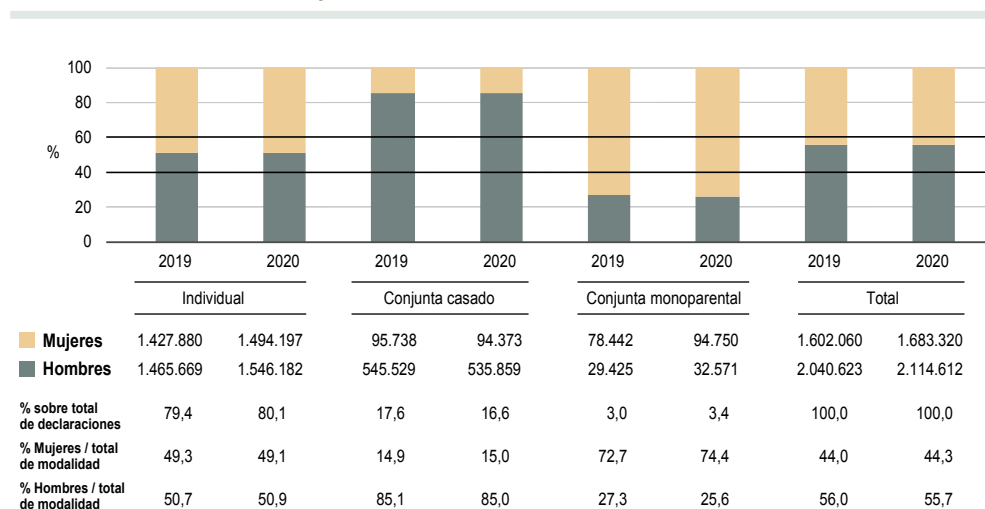
## 3.4. TRIBUTOS

### 3.4.1. Impuesto sobre la renta de las Personas físicas

*Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos*

El IRPF es uno de los impuestos parcialmente cedidos a las Comunidades Autónomas sobre aquellos rendimientos de personas contribuyentes que tengan su residencia habitual en dichos territorios. Este impuesto grava las distintas fuentes de rentas obtenidas por las personas físicas, atendiendo a la totalidad de sus rendimientos –del trabajo, capital y actividades económicas–, ganancias y pérdidas patrimoniales y las imputaciones de renta establecidas por la Ley. Las Comunidades Autónomas tienen determinadas competencias normativas sobre este impuesto, siendo su ámbito de actuación en este sentido limitado. Andalucía ha hecho uso de dicha competencia creando deducciones en la cuota autonómica y modificando la tarifa autonómica, minorando el gravamen de los tramos de la escala de forma progresiva. Estas reducciones fiscales se han incrementado tras la entrada en vigor el 1 de enero de 2022 de la Ley 5/2021, de 20 de octubre, de Tributos Cedidos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

**GRÁFICO 3.4.1. Declaraciones del IRPF según sexo y modalidad de declaración en Andalucía. Años 2019 y 2020**



Nota: En conjunta casado, el sexo hace referencia al de la persona perceptora principal de la renta.

Fuente: Agencia Tributaria de la Administración del Estado.

La última campaña de IRPF cerrada es la correspondiente a 2020, cuyas declaraciones se presentaron entre el 7 de abril y el 30 de junio de 2021, motivo por el cual, en este informe se realiza la comparativa entre las dos últimas campañas de renta, es decir IRPF 2019 e IRPF 2020, que son las que cuentan con datos ya definitivamente cerrados.



El número de declaraciones presentadas en 2021 en la Comunidad Autónoma de Andalucía correspondiente a la campaña de IRPF 2020 continúa en la línea creciente de los últimos ejercicios, ya que ascendieron a un total de 3.797.932. De ellas el 55,7% pertenecieron a personas físicas declarantes sujetos pasivos hombres (2.114.612 declaraciones) y el 44,3% a personas declarantes sujetos pasivos mujeres (1.683.320 declaraciones).

En cuanto a la campaña de 2019, de las 3.642.683 declaraciones, el 56% correspondieron a declarantes hombres (2.040.623 declaraciones), y el 44% a declarantes sujetos pasivos mujeres (1.602.060).

Comparando las dos campañas analizadas, se observa en primer lugar que en la campaña 2020 (declaraciones presentadas en 2021) ha aumentado el número de declaraciones en un 4,3% respecto al ejercicio anterior (155.249 declaraciones). Tal aumento viene propiciado tanto por las declaraciones presentadas por mujeres como por hombres (incrementos de 81.260 y 73.989 respectivamente). Como consecuencia de ello, la representación de las mujeres sobre el total de declaraciones presentadas en la campaña 2020 ha aumentado levemente (0,3 puntos porcentuales), siguiendo una tendencia que se mantiene sostenida en los últimos ejercicios en los que el incremento de declaraciones, porcentualmente, es superior en género femenino. De esta manera, en 2011 encontrábamos con que las mujeres alcanzaban un 41,2% y en 2020, el porcentaje se sitúa ya en el 44,3% (44% en 2019). Se observa, por tanto, que en las campañas analizadas la distribución de quienes son sujetos pasivos del impuesto se ajustan a los márgenes de representación equilibrada entre hombres y mujeres (40%-60%).

Una vez expuesto lo anterior, se va a proceder al análisis específico según las formas de declaración del impuesto. El IRPF tiene dos modalidades de presentación: individual o conjunta. Y, dentro de esta segunda opción, hay que diferenciar entre conjunta casado (compuesta por un matrimonio incluyendo, en su caso, a los descendientes que formen parte de la unidad familiar) y conjunta monoparental (compuesta por una persona individual mayor de edad junto a uno o más descendientes que formen parte de la unidad familiar).

### 1. Individual

Atendiendo a la situación familiar, se observa que la mayor parte de declaraciones se realizan de forma individual en Andalucía, ya que del total de las declaraciones de IRPF presentadas en la campaña 2020, 3.040.379 correspondieron a declaraciones individuales (80,1% del total), mientras que las presentadas en la campaña 2019 de forma individual fueron 2.893.549. Esto supone un aumento de 146.830 declaraciones en esta modalidad (5,1%), en consonancia con el incremento general. Por otra parte, cabe señalar que es la primera vez que en Andalucía se han superado los tres millones de declaraciones individuales.

Si se incorpora a este análisis la variable sexo, en las declaraciones individuales presentadas en la campaña 2020, el 50,9%, fueron presentadas por sujetos pasivos hombres (1.546.182 declaraciones) y el 49,1% por sujetos pasivos mujeres (1.494.197 declaraciones), mientras que en la campaña de IRPF 2019, los hombres presentaron el 50,7% (1.465.669 declaraciones) frente al 49,3% presentadas por mujeres (1.427.880 declaraciones). Se observa, que las declaraciones individuales presentadas por sujetos pasivos hombres y mujeres han aumentado en un porcentaje parecido (5,5% y 4,6% respectivamente). En términos absolutos estos crecimientos han sido de 80.513 y 66.317 declaraciones respectivamente.

En virtud de todo ello, se observa que la representación de mujeres y hombres en el total de las declaraciones individuales se encuentra dentro de los márgenes considerados equilibrados, lo cual se considera muy destacable, al representar las declaraciones individuales el grueso del total, conforme se ha analizado.

## 2. Conjunta

La representación equilibrada entre mujeres y hombres que se observa en las declaraciones individuales, no se da en las declaraciones presentadas modalidad conjunta, en ninguna de las dos formas posibles, como a continuación se expone.

Las declaraciones de renta presentadas en la campaña 2020 de forma conjunta casado y conjunta monoparental, representaron el 19,9% (757.553) del total de declaraciones. En la campaña de 2019, estas fueron del 20,6% (749.134 declaraciones), por lo que continúa la leve tendencia a la baja en esta clase. A continuación, se analizan de forma pormenorizada cada una de sus modalidades: conjunta casado y conjunta monoparental.

1. Conjunta casado: El número total de declaraciones en la modalidad conjunta casado en la campaña 2020, fue de 630.223 (16,6% sobre el total de declaraciones de ese ejercicio). De ellas, el porcentaje de sujetos pasivos hombres como primer declarante ascendió al 85% (535.859 declaraciones) frente al 15% de mujeres (94.373 declaraciones). Por su parte, en la campaña de IRPF de 2019 esta distribución fue del 85,1% (545.529 declaraciones) y 14,9% (95.738 declaraciones) respectivamente, sobre un total de 641.267 declaraciones, por lo no se aprecian cambios significativos.

2. Se observa que en esta modalidad de declaraciones, la diferencia entre hombres y mujeres como primeros declarantes sigue siendo evidente, pues los porcentajes de representación femenina son muy pequeños en ambas campañas, estando aún lejos de alcanzar los márgenes de equilibrio de género. No obstante, cabe señalar que no necesariamente el primer declarante es quien obtiene mayores ingresos.

Conjunta monoparental: Las declaraciones de la campaña IRPF 2020 presentadas de forma conjunta monoparental alcanzaron el 3,4% del total de ese ejercicio (127.321 declaraciones) frente al 3% (107.867 declaraciones) de la campaña de renta de 2019, por lo que esta modalidad ha incrementado su número (18%). Del total de esta modalidad de declaraciones de la campaña IRPF 2020, corresponden a declaraciones de sujetos pasivos mujeres el 74,4% (94.750 declaraciones) frente al 25,6% (32.571 declaraciones) de sujetos pasivos hombres, mientras que en la campaña de IRPF 2019, el 72,7% (78.442 declaraciones) correspondieron a mujeres frente al 27,3% (29.425 declaraciones) de hombres. Entre ambos años se observa un incremento de la proporción de declaraciones presentadas por mujeres de 1,7 puntos porcentuales, alejando esta modalidad del equilibrio de género.

### Adenda. Deducciones autonómicas

Por último, se aportan datos de las deducciones autonómicas que se han aplicado en Andalucía. Este es el segundo ejercicio del que se dispone de estos datos por lo que, por primera vez, se va a realizar una comparativa entre ambas campañas de renta. En este sentido, cabe recordar que

no estaba todavía vigente la Ley 5/2021, de 20 de octubre, por lo que las deducciones autonómicas analizadas se recogen en los artículos 5 a 16 bis del Texto Refundido de las disposiciones dictadas por la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de tributos cedidos, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2018, de 19 de junio. En este punto se hará constar, además del número de declaraciones, los importes deducidos según la modalidad de renta.

Las deducciones autonómicas en la campaña IRPF 2020 se han aplicado en 132.696 declaraciones, ascendiendo a 16.746.651 euros, los cuales se distribuyen de la siguiente forma, dependiendo de la modalidad de declaración. Comenzando por las individuales, las deducciones han supuesto 12.474.137 euros (74,5%), de los cuales se han aplicado a mujeres, 6.192.608 euros (47.066 declaraciones) y a hombres, 6.281.529 euros (48.240 declaraciones). En la modalidad de conjuntas, las deducciones han sumado 4.272.514 euros (25,5%), de los cuales correspondieron a hombres como primeros declarantes 3.723.286 euros (32.605 declaraciones) y a las mujeres, 549.228 euros (4.785 declaraciones).

Por su parte, en la campaña IRPF 2019 no se disponía del dato de declaraciones presentadas, pero sí de la cantidad, que ascendió a 17.052.964 euros, que se distribuyeron de la siguiente forma en función de la modalidad de declaración. En el caso de individuales, las deducciones alcanzaron 12.597.336 euros (73,9%), aplicándose a mujeres 6.306.841 euros y a hombres 6.290.495 euros. Por su parte, las conjuntas sumaron 4.455.627 euros (26,1%) en deducciones, de las cuales correspondieron a hombres como primeros declarante 3.865.801 euros y a las mujeres 589.826 euros.

De la comparativa se puede observar que, en el grueso de declaraciones, las individuales, prima el equilibrio al encontrarse datos muy parecidos para mujeres y hombres en ambas campañas. En cuanto a las conjuntas, en aquellas donde los hombres son primeros declarantes hay más deducciones como era previsible, debido al peso del primer declarante hombre en la conjunta casado frente a la conjunta monoparental.

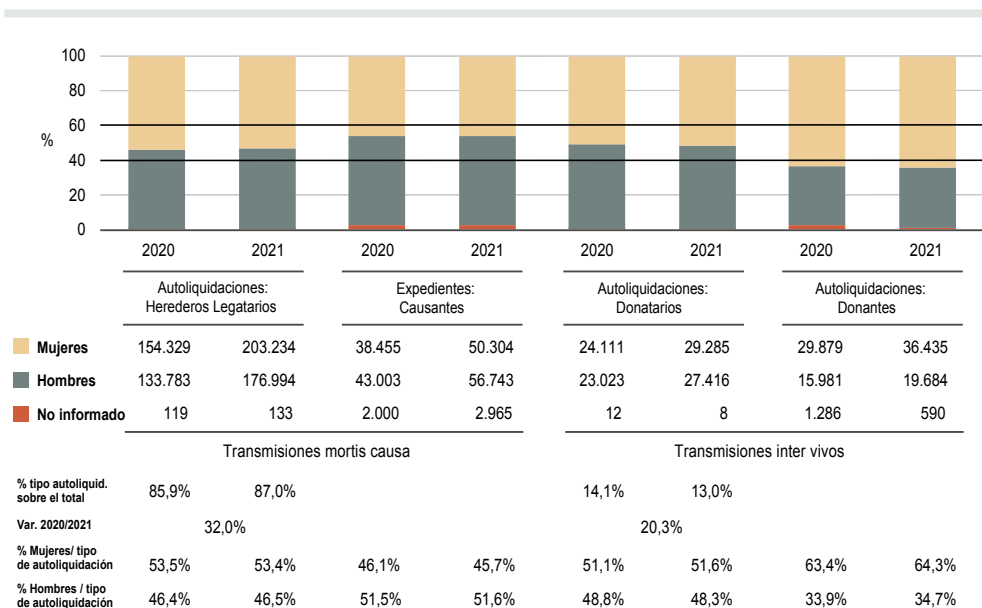
### 3.4.2. Impuesto sobre sucesiones y donaciones

*Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos*

El Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (en adelante, ISD) está totalmente cedido a las Comunidades Autónomas en su recaudación. Por otra parte, las Comunidades Autónomas tienen determinadas competencias normativas en distintos ámbitos del mismo, como puede ser la aplicación de bonificaciones, mejoras sobre las reducciones existentes en la regulación estatal o variación en los tipos de la tarifa. Andalucía ha hecho uso de esta capacidad a través de distintas normas, estando actualmente vigente la Ley 5/2021, de 20 de octubre, de Tributos Cedidos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El ISD tiene dos categorías diferenciadas:

1. La modalidad “mortis causa” que grava las adquisiciones de bienes y derechos por herencia, legado o cualquier otro título sucesorio, así como la percepción de cantidades por las personas beneficiarias de contratos de seguros sobre la vida, cuando la persona contratante sea distinta de la beneficiaria.

**GRÁFICO 3.4.2. Autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones según sexo en Andalucía. Años 2020 y 2021**

Fuente: Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos. SUR (Sistema Unificado de Recursos).

A continuación se analizan los datos de 2021 teniendo en cuenta la evolución con respecto a años anteriores, principalmente con 2020. En este sentido hay que hacer constar que, derivado de la situación de pandemia mundial y crisis económica, en Andalucía se adoptaron una serie de medidas, de tal forma que para determinados casos, el plazo de presentación se pudo ver prorrogado, lo que puede generar cierta distorsión en los datos si el análisis se realiza con perspectiva temporal plurianual.

Los datos de 2021 reflejan que el total de autoliquidaciones presentadas mediante modelo 650 por transmisiones “mortis causa”, personas herederas y legatarias, ascendió a 380.361 autoliquidaciones. De estas, el 53,4% correspondieron a hechos impositivos autoliquidados por sujetos pasivos mujeres (203.234) y el 46,5% por sujetos pasivos hombres (176.994). Se observa la presencia de 133 autoliquidaciones de las que no se informa sobre el sexo de la persona heredera y legataria.

Por su parte, en 2020 el total de autoliquidaciones presentadas mediante el citado modelo por transmisiones “mortis causa”, personas herederas y legatarias, ascendió a 288.231 autoliquidaciones, correspondiendo el 53,5% de estos hechos impositivos autoliquidados a sujetos pasivos mujeres (154.329 autoliquidaciones) y el 46,4% a sujetos pasivos hombres (133.783 autoliquidaciones). Solo 119 corresponden a la categoría de sexo no informado.

Comparando los datos de ambos ejercicios se desprende que en 2021 hay un ascenso importante (32%) en el número total de estas autoliquidaciones con respecto al 2020, derivado de las

medidas legales adoptadas tras la pandemia. Como se ha señalado, el plazo de presentación de autoliquidaciones se prorrogó para determinados hechos impositivos, por lo que muchas autoliquidaciones que con el plazo ordinario debieran haberse presentado en 2020 lo hicieron en 2021, habiéndose ya previsto este aumento.

Se observa que es levemente mayor el número de autoliquidaciones en el impuesto sobre sucesiones y donaciones por adquisiciones “mortis causa”, personas herederas y legatarias, soportada por sujetos pasivos mujeres y que dicha pauta persiste en el tiempo, aunque se ha producido un ligero descenso por parte de estas (0,1 puntos porcentuales) entre ambos años. A pesar de ello, la distribución por sexo se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio.

Si analizamos la transmisión “mortis causa” desde el punto de vista de la persona causante, en el ejercicio 2021 se han registrado más expedientes por fallecimiento de hombres que de mujeres siguiendo la línea de años anteriores. Del total de 110.012, el 51,6% han correspondido a causantes hombres (56.743 expedientes) y el 45,7% a causantes mujeres (50.304 expedientes). El resto, 2.965 (2,7%), corresponden a expedientes de los que se desconoce el sexo de la personas causantes. En 2020, los porcentajes eran similares, de manera que de un total de 83.458 expediente, los causantes hombres alcanzaron el 51,5% (43.003), las causantes mujeres el 46,1% (38.455) y el 2,4% (2.000) correspondieron a expedientes no informados, por lo que no se han producido variaciones importantes en este sentido, aunque la proporción de hombres causantes se ha incrementado en 0,1 puntos porcentuales, mientras que la de mujeres ha experimentado un descenso de 0,4 puntos porcentuales.

2. La modalidad “inter vivos” grava la adquisición de bienes y derechos por donación o cualquier otro negocio jurídico gratuito “inter vivos”.

Como ya sucediera en 2020, en 2021 se ha producido un incremento considerable en el número de autoliquidaciones presentadas. Esta circunstancia deriva de los beneficios fiscales de reciente aprobación así como de la bonificación regulada mediante el Decreto-ley 1/2019, de 9 de abril, por la cual quedan prácticamente exentas del impuesto la mayoría de las donaciones realizadas en Andalucía. No obstante, el crecimiento porcentual se va moderando.

Las autoliquidaciones de este impuesto se realizan mediante el modelo 651. Desde el punto de vista de quien dona o persona donante, en 2021 se presentaron un total de 56.709 autoliquidaciones, de las cuales, el 64,3% correspondieron a mujeres (36.435) frente al 34,7% efectuadas por hombres (19.684) y de un 1% se desconoce el sexo de la persona donante (590). Estos datos superan ampliamente las 47.146 autoliquidaciones de 2020, que se distribuían en un 63,4% (29.879) por parte de mujeres frente al 33,9% (15.981) por hombres y un 2,7% (1.286) de donantes sin informar de su sexo. Se mantiene, por tanto, la tendencia de años anteriores, aunque se observan incrementos tanto para donantes mujeres (0,9 puntos porcentuales) como para donantes hombres (0,8 puntos porcentuales) entre ambos años.

Desde el punto de vista de la persona donataria, en el año 2021 se han registrado un total de 56.709 expedientes, de los cuales el 51,6% pertenecen a mujeres (29.285) y el 48,3% a hombres (27.416), siendo el número de donatarios que no informan sobre su sexo de 8. En 2020, con un total de 47.146 autoliquidaciones, los datos porcentuales fueron similares, ya que el 51,1% pertenecían a mujeres (24.111) y el 48,8% a hombres (23.023) y solo 12 autoliquidaciones no constaban con sexo informado.

El análisis de los datos de ambos ejercicios señala como en 2021 se produce un ascenso importante (20,3%) en el número de las autoliquidaciones por transmisiones “inter vivos” respecto a 2020. Continúa así la tendencia al alza, aunque de forma más moderada y sostenida, ya que los incrementos en 2019 y 2018 fueron del 37,5% y del 144,2% respectivamente. En 2021, el incremento viene tanto en las presentadas por sujetos pasivos mujeres (21,5%) como en aquellas donde los sujetos pasivos son hombres (19,1%), pero la distribución se mantiene equilibrada.

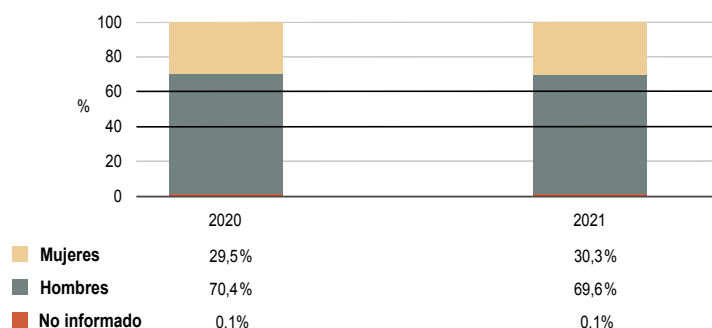
Como conclusión, se encuentra que el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones presenta equilibrio en la presencia de mujeres y hombres, dentro de los márgenes del 40%-60%, salvo en el caso de las personas donantes de la modalidad “inter vivos”, desequilibrada por mayoría de mujeres, ampliándose ligeramente la brecha en 2020.

### 3.4.3. Impuesto sobre transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos documentados

*Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos*

Los artículos 26 y 33 de la Ley 22/2009, de 18 de diciembre, por la que se regula el sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y Ciudades con Estatuto de Autonomía y se modifican determinadas normas tributarias establecen la cesión a las Comunidades Autónomas del rendimiento del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (en adelante, ITPAJD) producido en su territorio. Por su parte, las Comunidades Autónomas tienen cierta capacidad normativa para regular el mismo de la cual ha hecho uso Andalucía a través de las leyes aprobadas. En la actualidad, las medidas vigentes en nuestro territorio se encuentran en la Ley 5/2021, de 20 de octubre, de Tributos Cedidos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

**GRÁFICO 3.4.3. Autoliquidaciones de sujetos pasivos personas físicas en el Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados según sexo. Años 2020 y 2021**



Fuente: Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos. SUR (Sistema Unificado de Recursos).

Este impuesto tiene 3 modalidades, que se analizan de forma conjunta. La primera es la de Transmisiones Patrimoniales Onerosas por actos “inter vivos” (TPO) de toda clase de bienes y derechos que integren el patrimonio de las personas físicas o jurídicas. Asimismo la constitución de derechos reales, préstamos, fianzas, arrendamientos, pensiones y concesiones administrativas. La segunda es la modalidad de Operaciones Societarias (OS) producidas por la constitución de sociedades, aumento y disminución de su capital social, disolución de sociedades, etc. Finalmente, la modalidad de Actos Jurídicos Documentados (AJD) grava aquellos actos susceptibles de tributación por documentos notariales (escrituras, actas y testimonios notariales), documentos mercantiles y documentos administrativos inscribibles en un Registro Público.

Históricamente solo se disponía de datos relativos al modelo 600, sin embargo, desde el año pasado, ya se incorporan en el análisis modelos 610, 615, 620, 621 y 630, proporcionando una información más completa que al analizar más hechos imposables gravados por el impuesto.

Durante el ejercicio 2021, el número total de autoliquidaciones por este impuesto en sus tres modalidades, considerando tanto las presentadas por sujetos pasivos personas físicas como jurídicas, ascendió a 938.488. De estas, el 66,9% (627.943) correspondieron a autoliquidaciones de personas físicas y el 33,1% (310.505) a personas jurídicas. De las 627.943 autoliquidaciones presentadas por personas físicas, el 69,6% (436.931) fueron presentadas, como primer declarante, por sujetos pasivos hombres, el 30,3% fueron presentadas por sujetos pasivos mujeres (190.526), y el 0,1%, no informan en cuanto al sexo (486 autoliquidaciones).

Se observa que la distribución no varía mucho en comparación con 2020, aunque se percibe un cambio en el número de declaraciones, que fue mucho más bajo en ese año, derivado de la situación de pandemia. De esta manera, en el ejercicio 2020, el número total de autoliquidaciones en ITPAJD, en las tres modalidades del impuesto, tanto de sujetos pasivos personas físicas como jurídicas, ascendió a 708.500. La mayor parte, el 70,4% (498.739), correspondieron a autoliquidaciones realizadas por personas físicas, y el resto, 29,6% (209.761), por personas jurídicas. En cuanto a la distribución entre hombres y mujeres, del total de las presentadas por personas físicas, 351.163 lo fueron por hombres como primer declarante (70,4%), 147.258 por mujeres (29,5%) y 318 (0,1%) no cuentan con información del sexo de la persona declarante.

Todo ello supone que las autoliquidaciones presentadas en 2021 han aumentado claramente con respecto a 2020, lo que se incardina dentro del proceso de recuperación económica estimulado por las distintas medidas adoptadas. Este incremento ha sido de 229.948 autoliquidaciones, un 32,5%, el mayor conocido desde que se tienen datos, derivado principalmente de las adquisiciones de inmuebles que conforman el grueso de operaciones gravadas por este impuesto. Este crecimiento se ha visto reflejado tanto en mujeres como en hombres (43.268 y 85.768 declaraciones más respectivamente), al igual que en las presentadas por personas jurídicas (100.744 autoliquidaciones más).

Se puede concluir que por este impuesto han autoliquidado en el ejercicio 2021 más personas físicas que jurídicas, aunque las diferencias se han reducido con respecto al año anterior. Por su parte, el número de las autoliquidaciones presentadas por las personas físicas, como primer declarante, se encuentra sobrerrepresentado por sujetos pasivos hombres (69,6% frente a 30,3% mujeres en 2021), de manera que la distribución no se encuentra dentro de los márgenes considerados de equilibrio en igualdad de género (40%-60%).

## 3.5. EMPRESAS, UNIVERSIDAD Y TIC

### 3.5.1. Participación en las Sociedades Laborales creadas en Andalucía

*Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo*

El ritmo de constitución de sociedades laborales en Andalucía ha ido descendiendo de forma progresiva en los últimos diez años. Así, si en 2011 el número de personas socias, tanto capitalistas como trabajadoras, que participaron en la constitución de sociedades laborales fue de 1.043, en 2021 la cifra se ha reducido a 622. No obstante, destacar que la Comunidad Autónoma en el contexto nacional es la cuarta comunidad en número de sociedades laborales de nueva creación, en el periodo 2020-2021, según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En el análisis por sexo, resulta significativo observar como prácticamente se ha mantenido la representación desequilibrada en las sociedades laborales creadas en la última década en Andalucía. De esta manera, en 2021, las mujeres socias capitalistas y trabajadoras suponen el 37,1%, de tal forma que se han incorporado 231 mujeres y 391 hombres (62,9%) a las sociedades laborales creadas en ese año. Este dato supone un pequeño retroceso en la participación femenina de 1,5 puntos porcentuales respecto al año 2011, año en el que se incorporaron como socias 403 mujeres (38,6%) frente a 640 socios (61,4%) en las sociedades laborales que fueron calificadas en dicho ejercicio.

Así pues y en conjunto, en el período 2011-2021 el descenso sucesivo en el número de sociedades laborales que se constituyen no ha tenido un impacto de género notable, pues la generación de empleo en este tipo de fórmula empresarial mantiene los niveles de hace diez años aunque aún no consigue alcanzar niveles de representación equilibrada.

En cuanto a la condición de las personas socias, en 2021 la participación de las mujeres como socias trabajadoras supone el 30,2% (136) frente al 69,8% (315) de hombres. Este dato supone un retroceso en la participación femenina de 3,3 puntos porcentuales respecto al año 2011, en el que se incorporaron 262 socias trabajadoras y 521 socios trabajadores (33,5% y 66,5%, respectivamente). Por tanto, no se ha conseguido superar la situación de desequilibrio en la década.

Por lo que se refiere a la participación de las mujeres en calidad de socias capitalistas, en las nuevas sociedades laborales creadas en 2021 se han incorporado más mujeres (95) que hombres (76), pero se observa una situación de equilibrio (55,6% y 44,4%, respectivamente), similar a la presente en 2011 (54,2% socias y 45,8% socios), ya que las mujeres han incrementado su presencia en 1,3 puntos porcentuales en la década.

Realizando el análisis por sectores de actividad, en 2021 sólo en actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento hay mayor número de mujeres que de hombres (55,6% y 44,4%, respectivamente), pero dentro de los márgenes de equilibrio. En contraposición, industrias extractivas es un sector totalmente masculinizado (100%). Por otra parte, se observa paridad en tres sectores: suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, actividades financieras y seguros y actividades inmobiliarias. Esto supone avances con respecto a 2011, año en el que



solamente se observó paridad en un único sector, suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, y otros dos contaban con solo representación masculina: actividades financieras y de seguros y administración pública y defensa. Por otra parte, en 2011 solamente dos sectores contaban con mayoría femenina, otros servicios (54,5%) y actividades sanitarias y de servicios sociales (72%), esta última fuera de los márgenes de equilibrio.

### 3.5.2. Participación en las Cooperativas creadas en Andalucía

*Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo*

Los principios y valores que comparten las empresas de economía social -primacía de las personas sobre el capital, igualdad de derechos y obligaciones de las personas socias, participación de las mismas en la actividad de la empresa, fomento del empleo estable y de calidad, con singular incidencia en la conciliación de la vida laboral y familiar, etc.- constituyen un elemento diferencial de esta tipología de empresas respecto al resto de sociedades empresariales mercantiles. Es unánime en la literatura existente sobre la materia la afirmación de que la economía social supone una significativa contribución a la cohesión social y a la territorial, señalado como potenciales efectos vinculados a las mismas los de generación de empleo y mayor estabilidad en el mismo, incorporación al mercado laboral de personas con dificultades de acceso, igualdad de oportunidades, en lo que se refiere a la cohesión social, así como creación de actividad económica y empleo en ciudades intermedias y zonas rurales, con la consiguiente retención de población en dichas áreas, por lo que se refiere a la cohesión territorial.

La economía social en Andalucía es un sector referente tanto a nivel nacional como internacional, siendo la Comunidad Autónoma que más empresas de economía social crea y más empleo genera. En España en los dos últimos años (2020 y 2021), una de cada cuatro cooperativas de nueva creación es andaluza, representando el 25,7% con respecto al total nacional, según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Esto evidencia una clara especialización en el ámbito nacional, al ser estos pesos superiores a los que tiene la región en otras magnitudes, como PIB, tejido empresarial u ocupación.

Es significativo señalar que la situación laboral de las mujeres en el ámbito de la economía social es manifiestamente mejor en su conjunto que en el resto de la economía, pues el modelo empresarial de economía social fomenta la igualdad entre hombres y mujeres.

En 2021 en Andalucía, pese a la situación de crisis sanitaria y económica ocasionada por la pandemia, se constituyeron 365 nuevas sociedades cooperativas. Ello supuso la integración de 1.741 personas como socias de cooperativas de nueva constitución, lo que supone un decremento de empleos en comparación con el año 2011, en que se registró una cifra de 2.603 personas socias constituyentes de cooperativas.

Analizando los datos desde el punto de vista de la distribución por sexo, en 2021 el 38,1% de las personas físicas que constituyen cooperativas son mujeres (663) y el 61,9% hombres (1.078). En la década se observa un importante incremento en el porcentaje de participación de las mujeres de 11,7 puntos porcentuales, siendo la distribución en 2011 de 26,4% mujeres (687) y 73,6% hombres (1.916), pero a pesar de ello no se consigue alcanzar el equilibrio de género.

Asimismo, desde un punto de vista de la participación de mujeres y hombres en los distintos grupos de actividad económica, en 2021 se constata que en todos los grupos la participación de hombres supera a la de mujeres, salvo en cuatro: otros servicios (54,1%), actividades sanitarias y de servicios sociales (60,4%), actividades administrativas y servicios auxiliares (62,5%) y educación (71,1%), estando la distribución por sexo en los tres últimos grupos fuera de los márgenes de equilibrio.

Por otra parte, en 2021 se observa mayoría de hombres, aunque en proporción equilibrada, en los sectores actividades profesionales, científicas y técnicas (52,8%), comercio al por mayor y al por menor - reparación de vehículos de motor y motocicletas (59,7%) y hostelería (60%). Además, el sector de administración pública y defensa presenta una distribución por sexo paritaria, suponiendo un importante avance en la década, ya que en 2011 era un sector totalmente masculinizado. Esta total presencia masculina se repite en 2021 en actividades financieras y de seguros (100% hombres), mientras que en 2011 representaban el 66,7%.

No obstante ello, es bastante significativo el incremento de presencia de las mujeres experimentado en 2021 en comparación con 2011 en determinados sectores como comercio al por mayor y al por menor - reparación de vehículos de motor y motocicletas (32,9 puntos porcentuales) y actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (10 puntos porcentuales), lo que ha significado casi alcanzar una situación de equilibrio (40,3% mujeres y 39,7%, respectivamente); actividades administrativas y servicios auxiliares (13,8 puntos porcentuales), que se ha traducido por el contrario en un abandono del equilibrio presente en 2011 (48,7%); y transporte y almacenamiento (11,1 puntos porcentuales), aunque a pesar del incremento femenino no se ha alcanzado el equilibrio en 2021 (13,3%).

Finalmente, en el sector de otros servicios, el incremento de hombres en 23,7 puntos porcentuales en la década ha logrado una distribución equilibrada en 2021 (45,9% hombres y 54,1% mujeres).

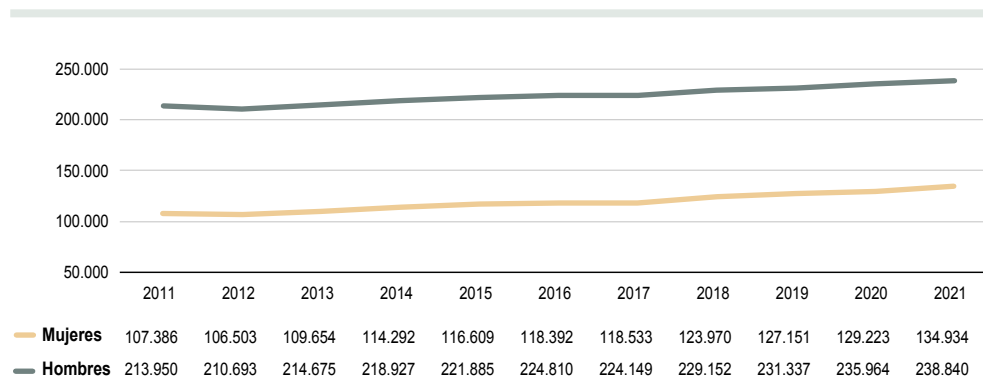
### 3.5.3. Personas en régimen especial de trabajadoras y trabajadores autónomos

*Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo*

El trabajo autónomo tiene un importante papel en el desarrollo económico y social de la Comunidad Autónoma andaluza, siguiendo la tendencia general en las sociedades modernas donde el autoempleo cobra una relevancia cada vez mayor. Por este motivo, el trabajo autónomo se está convirtiendo en una alternativa profesional de forma creciente.

En el año 2021 en Andalucía, según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el número de personas que están de alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que son personas físicas, es decir, personas trabajadoras autónomas que no están integradas en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, no son colaboradoras familiares ni están registradas como parte de algún colectivo especial de personas trabajadoras en Andalucía asciende a 373.774 personas.

**GRÁFICO 3.5.3. Evolución del número de personas de alta como autónomos/as según sexo en Andalucía. Periodo 2011-2021**



Nota: Datos a 31 de diciembre de cada año.  
Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Los datos relativos a la evolución del período 2011-2021 muestran un incremento del total de personas trabajadoras autónomas personas físicas de un 16,3% entre ambos años, observándose sistemáticamente un mayor incremento de las mujeres en alta como autónomas. De esta forma, si el número de hombres en 2011 era de 213.950 y el de mujeres de 107.386, en 2021, ellos suman 238.840 personas y ellas, 134.934. Por tanto, en dicho período se ha registrado un acercamiento global del número de mujeres al de hombres, con un incremento en la década de las primeras del 25,7% y menor (11,6%) por parte de ellos. En definitiva, en cuanto a la distribución por sexo, el cambio de tendencia ha sido muy relevante en términos de igualdad, dándose un mayor crecimiento en las mujeres y representando estas en 2021 un 36,1% del total de personas trabajadoras autónomas personas físicas en Andalucía, porcentaje igual al nacional (sobre un total de 2.033.890 personas).

Se podría afirmar, por tanto, que el crecimiento del empleo autónomo experimentado en Andalucía desde finales de 2012, año en el que se observa el menor número de altas en la década, ha sido posible gracias a la mayor participación de las mujeres. Sin embargo, en 2021 la representación de hombres sobre el total de personas trabajadoras autónomas personas físicas en situación de alta (63,9%), casi dos tercios del total, es aún muy superior a la presencia de mujeres (36,1%).

No obstante, cabe señalar que la brecha de género se ha acortado entre 2011 y 2021 (33,2 y 27,8 puntos porcentuales, respectivamente), dado que en 2011 la proporción era de un 66,6% de hombres y un 33,4% de mujeres autónomas personas físicas.

En España, por su parte, se observa un incremento del total de personas trabajadoras autónomas personas físicas entre 2011 y 2021, pero este es mucho menor que en Andalucía (4,4%), pasando de 1.947.659 a 2.033.890 personas en la década.

Si bien en Andalucía, entre estos años se producían incrementos entre las personas trabajadoras autónomas de ambos sexos, más acusado en el caso de las mujeres, a nivel nacional se observa una situación diferente. De esta manera, en 2011 hay 1.300.458 (66,8%) hombres

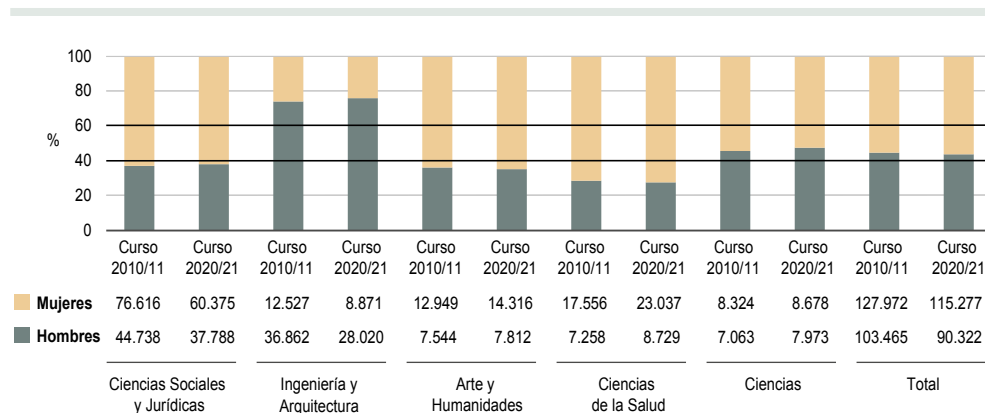
autónomos, y descienden un 0,1% en 2021 (1.299.377; 63,9%). Por el contrario, las mujeres autónomas pasan de 647.201 (33,2%) en 2011 a 734.513 (36,1%) diez años después, experimentando un aumento del 13,5%. Ello ha supuesto también variaciones en la brecha de género que desciende de 33,5 puntos porcentuales en 2011 a 27,8 puntos porcentuales en 2021.

### 3.5.4. Alumnado matriculado en enseñanzas universitarias según rama de conocimiento

*Consejería de Universidad, Investigación e Innovación*

El análisis de la composición por sexo del alumnado matriculado en estudios de Grado en las universidades andaluzas en el curso académico 2020/2021, muestra un total de 205.599 personas, siendo mayor el número de matrículas de mujeres, que ascienden a 115.227 (56,1%) que las de hombres, que alcanzan 90.322 (43,9%). Esta distribución equilibrada entre hombres y mujeres es similar a la encontrada en el curso 2010/2011, en el que se observa un 44,7% de mujeres matriculadas (103.465) frente a un 55,3% de hombres (127.972), por lo que en la década la presencia femenina se ha incrementado en 0,8 puntos porcentuales.

**GRÁFICO 3.5.4. Alumnado matriculado en estudios de Grado según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Cursos 2010/2011 y 2020/2021**



Nota: Los datos para el curso 2020/2021 son provisionales (avance de acceso).

Fuente: Ministerio de Universidades. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIUI).

Incorporando las ramas de conocimiento al análisis por sexo, la rama de Ciencias es la que cuenta con el menor número de mujeres matriculadas en el curso 2020/2021, 8.678 (52,1% mujeres y 47,9% hombres), de un total de 16.651 personas. El incremento de 2 puntos porcentuales en el caso de los alumnos matriculados en la década, hace mejorar la distribución, aunque en ambos años esta muestra equilibrio (54,1% mujeres y 45,9% hombres en el curso 2010/2011), siendo la única rama que presenta esta característica.

Por el contrario, en el curso 2020/2021 es en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas donde se observan más mujeres matriculadas. De un total de 98.163 personas, las mujeres

suponen un 61,5% (60.375) mientras que los hombres alcanzan el 38,5% (37.788). En este caso, la presencia de mujeres ha descendido 1,6 puntos porcentuales en diez años, acercando la distribución al equilibrio pero sin alcanzar el mismo (36,9% mujeres y 63,1% hombres en el curso 2010/2011).

En las ramas de Artes y Humanidades y en Ciencias de la Salud también se observa mayoría de mujeres y situaciones de desequilibrio. De esta manera, del total de personas matriculadas en la primera de estas ramas (22.128) en el curso 2020/2021, el 64,7% son mujeres (14.316) y el 35,3% hombres (7.812). Desde el curso 2010/2011, la proporción de alumnas se ha incrementado 1,5 puntos porcentuales, por lo que se ha ampliado ligeramente la brecha en la década (63,2% mujeres y 36,8% hombres en ese curso). Por su parte, en Ciencias de la Salud, las alumnas suponen el 72,5% (23.037) y los hombres el 27,5% (8.729). En este ámbito también se ha incrementado la diferencia por sexos, ya que ha disminuido la presencia de hombres 1,8 puntos porcentuales (29,2% en el curso 2010/2011).

Finalmente, la rama de Ingeniería y Arquitectura, presenta una situación de desequilibrio con mayoría masculina. De esta manera, el 76% del alumnado matriculado en el curso 2020/2021 en esta rama son hombres (28.020) y las mujeres solo representan el 24% (8.871). La situación no ha mejorado en la década, ya que la participación masculina en ese período se ha incrementado 1,3 puntos porcentuales (74,6% hombres y 25,4% mujeres en el curso 2010/2011).

Como conclusión, se puede indicar que la brecha de género respecto a las vocaciones STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, por su siglas en inglés) se sigue manteniendo e incluso ha aumentado ligeramente. La tendencia de mayor representación de mujeres en aquellos estudios relacionados con el cuidado indica que los roles tradicionales atribuidos a uno u otro sexo siguen vigentes.

Ampliando el análisis a nivel nacional, se observa que el número total de alumnado matriculado en estudios de grado durante el curso 2020/2021 en España fue de 1.340.632. De este total, 589.244 fueron hombres (44%) y 751.388 mujeres (56%), observándose, por tanto, en Andalucía una distribución similar a la del conjunto del país.

Las tendencias en España son similares a las observadas en Andalucía. De esta manera, en Ciencias se observa equilibrio de género entre el alumnado matriculado en el curso 2020/2021 (50,7% mujeres y 49,3% hombres). También se perciben situaciones de desequilibrio por mayoría de mujeres en las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas (60,4%), Artes y Humanidades (62,2%) y Ciencias de la Salud (71,4%). En el caso de Ingeniería y Arquitectura, el desequilibrio proviene de un mayor número de alumnos (74,3%) en el curso 2020/2021.

### 3.5.5. Alumnado egresado en enseñanzas universitarias según rama de conocimiento

*Consejería de Universidad, Investigación e Innovación*

En el curso 2020/2021, el alumnado egresado de estudios de Grado en las universidades de Andalucía ha pasado de 35.375 personas en el curso 2010/2011 a 33.802 en el curso 2020/2021. En ambos cursos, el porcentaje de alumnas egresadas supera al número de alumnos. De esta manera, en el curso 2020/2021 estas suman 20.754 mujeres (61,4%) frente a

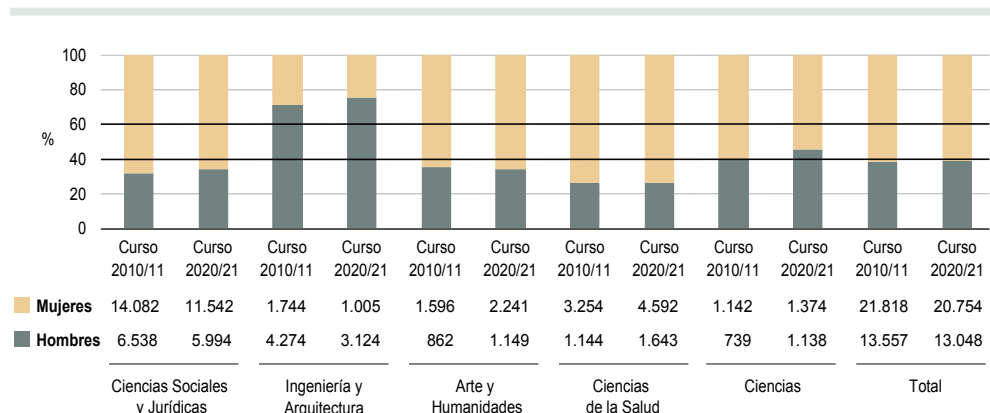
13.048 hombres (38,6%), distribución algo más cercana al equilibrio al aumentar la proporción de egresados 0,3 puntos porcentuales en la década (61,7% mujeres y 38,3% hombres en el curso 2010/2011).

El análisis por sexo y ramas de conocimiento en el curso 2020/2021 muestra sobrerrepresentación femenina en Ciencias Sociales y Jurídicas, donde la presencia de estas alcanza el 65,8% (34,2% la masculina). A pesar de ello, se observa una evolución positiva, ya que el número de egresados ha aumentado en la década 2,5 puntos porcentuales (31,7% hombres). También muestra mayoría de egresadas, fuera de los márgenes de equilibrio, la rama de Artes y Humanidades, siendo su distribución de 66,1% mujeres y de 33,9% hombres, aunque en este caso, la diferencia de género se ha ampliado, ya que las mujeres han incrementado su representación 1,2 puntos porcentuales en la década (64,9% egresadas y 35,1% egresados). Por su parte, es en la rama de Ciencias de la Salud en la que se observa la mayor brecha de género, ya que las egresadas suponen un 73,6% frente a un 26,4% de hombres. La evolución muestra una ligera mejora en la década por un incremento de hombres de 0,3 puntos porcentuales con respecto al curso 2010/2011 (26% ellos y 74% ellas), aunque se sigue observando una de las distribuciones más alejadas del equilibrio.

En el curso 2020/2021, la rama de Ciencias es la única que presenta equilibrio entre mujeres y hombres que han terminado sus estudios (54,7% y 45,3% respectivamente). El descenso de alumnas egresadas en 6 puntos porcentuales, reduce la brecha de género la situación presente en el curso 2010/2011 (60,7% mujeres y 39,3% hombres).

Finalmente, Ingeniería y Arquitectura es la única rama en la que se observa sobrerrepresentación masculina en el curso 2020/2021 (75,7% egresados y 24,3% egresadas), siendo también la que presenta mayor brecha de género en este curso. El incremento de alumnos experimentado en la década (4 puntos porcentuales) ha ampliado la diferencia entre sexos ya presente en el curso 2009/2010 (71% de alumnos y 29% de alumnas).

**GRÁFICO 3.5.5. Alumnado egresado en estudios de Grado según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Cursos 2010/2011 y 2020/2021**



Nota: Universidades presenciales.

Fuente: Ministerio de Universidades. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU).

A nivel nacional, durante los cursos de 2010/2011 y 2020/2021 el número de alumnas egresadas supera al de alumnos, si bien, a diferencia de Andalucía, en España, en el curso 2020/2021 se observa una representación equilibrada entre ambos sexos (60% de mujeres y 40% de hombres) de un total de 194.012 personas.

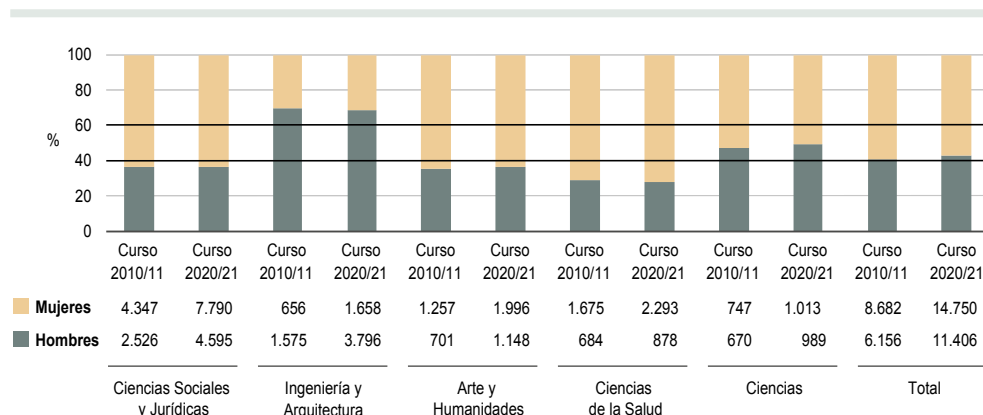
Considerando en el análisis las distintas ramas del conocimiento, a nivel nacional se observan resultados similares a los encontrados en Andalucía. De esta manera, en el curso 2020/2021 se observa equilibrio en la rama de Ciencias (55% de alumnas y 45% de alumnos). Ciencias de la Salud, por su parte, también es la rama que aúna el mayor porcentaje de mujeres egresadas en ese curso (72,1% frente a 27,9% de hombres), mientras que en Ingeniería y Arquitectura se observa la situación inversa, con sobrerrepresentación de egresados (72,4% de alumnos y 27,6% de alumnas). En el resto de las ramas, se observan situaciones similares a las encontradas en la Comunidad Autónoma de Andalucía, con mayor presencia de mujeres en las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas (64,7% de egresadas y 35,3% de egresados) y Artes y Humanidades (66,5% de mujeres y 33,5% de hombres).

### 3.5.6. Alumnado matriculado en estudios de Máster según rama de conocimiento

*Consejería de Universidad, Investigación e Innovación*

La representación de mujeres y hombres entre el alumnado matriculado en estudios de máster en Andalucía durante el curso 2020/2021 es equilibrada, con mayor presencia de mujeres un 56,4% (14.750) frente al 43,6% de hombres (11.406). El porcentaje de hombres matriculados en máster en las universidades andaluzas experimenta un aumento de 2,1 puntos porcentuales respecto al curso 2010/2011 (41,5% alumnos y 58,5% alumnas) reduciendo la diferencia entre sexos.

**GRÁFICO 3.5.6. Alumnado matriculado en estudios de Máster según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Cursos 2010/2011 y 2020/2021**



Nota: Los datos para el curso 2020/2021 son provisionales (avance de acceso).

Fuente: Ministerio de Universidades. Estadística de Estudiantes Universitarios.

La rama de Ciencias es la única con representación equilibrada. En el curso 2010/2011 partía de una mayor proporción de mujeres que de hombres (52,7% y 47,3% respectivamente), y se mantiene la situación en el curso 2020/2021, incluso con una distribución más cercana a la paridad (50,6% mujeres y 49,4% hombres).

En las ramas de conocimiento de Ciencias Sociales y Jurídicas, Artes y Humanidades y, especialmente, Ciencias de la Salud, el número de mujeres matriculadas es superior al de hombres, tanto en el curso 2020/2021 como en el curso 2010/2011, mostrando distribuciones fuera de los márgenes de equilibrio. Sin embargo, la comparativa entre ambos cursos muestra diferentes evoluciones. En la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, se reduce la proporción de alumnas 0,3 puntos porcentuales (63,2% mujeres matriculadas en el curso 2010/2011 y 62,9% en 2020/2021), estrechando la brecha de género. También se observa un decremento de 0,7 puntos porcentuales por parte de las mujeres en la rama de Arte y Humanidades, que partía de 64,2% en el curso 2010/2011 y alcanza un 63,5% diez años después. Sin embargo, en Ciencias de la Salud la desigualdad crece entre los cursos analizados, ya que las alumnas matriculadas incrementan su presencia en 1,3 puntos porcentuales, pasando de 71% en el curso 2010/2011 a 72,3% en el curso 2020/2021.

Por su parte, la rama de Ingeniería y Arquitectura presenta una mayor proporción de hombres que de mujeres en el curso 2020/2021 (69,6% y 30,4% respectivamente). Sin embargo, se ha reducido ligeramente la brecha de género al incrementarse la presencia de las mujeres 1 punto porcentual en comparación con el curso 2010/2011 (70,6% alumnos y 29,4% alumnas), acercando un poco más la distribución a los márgenes de equilibrio.

Se puede concluir que aun siendo el acceso a los recursos educativos bastante equilibrado, las preferencias en la elección de rama de conocimiento siguen muy determinadas por los roles tradicionalmente asignados por género, en los que los hombres se decantan por estudios técnicos y las mujeres por estudios relacionados con la sociedad y los cuidados.

La representación de mujeres y hombres entre el alumnado matriculado en estudios de máster en España durante el curso 2020/2021 es equilibrada, con mayor presencia de mujeres (55,4%) que de hombres (44,6%), de un total de 248.460 personas. El porcentaje de mujeres matriculadas en máster en las universidades españolas experimentó un aumento de 1,2 puntos porcentuales en comparación con el curso 2010/2011 (54,3% alumnas y 45,7% alumnos), alejando ligeramente la distribución de la paridad. En comparación con Andalucía, se observa similar representación por sexo, si bien, en la década en esta Comunidad Autónoma se reduce la brecha.

En las ramas de conocimiento, salvo en la de Ciencias (48,3% mujeres y 51,7% hombres), el resto presentan desequilibrios de género, situación similar a la encontrada en Andalucía. En el caso de Ingeniería y Arquitectura, este está producido por una mayor representación de alumnos hombres (70,1%), mientras que en Ciencias Sociales y Jurídicas (60,3%), Arte y Humanidades (61,8%) y Ciencias de la Salud (72,3%), la representación femenina es la mayoritaria. En comparación con el curso 2010/2011, en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, se pasa de una situación de equilibrio en ese curso (42,6% hombres y 57,4% mujeres) al desequilibrio diez años después. En Ingeniería y Arquitectura y en Ciencias de la Salud se amplían las brechas entre los cursos analizados, al incrementarse la proporción de hombres en la primera, y la de mujeres en la segunda. En el caso de Ciencias, aunque se observa equilibrio ambos cursos, en 2010/2011 se observa mayoría de mujeres (50,1%), mientras que en 2020/2021, la mayoría es de hombres (51,7%). Finalmente, en la rama de Ciencias de la Salud, la distribución se mantiene igual en ambos cursos.



### 3.5.7. Tesis doctorales aprobadas según ámbito de estudio

*Consejería de Universidad, Investigación e Innovación*

Durante 2020, 1.292 estudiantes presentaron y aprobaron sus tesis doctorales en Andalucía, distribuyéndose de manera equilibrada en un 48,1% mujeres (622) y un 51,9% hombres (670). Sin embargo, el número total de tesis doctorales en Andalucía ha caído desde las 1.686 que se aprobaron en 2012, siendo la representación femenina del 50,1% frente a un 49,9% de la masculina, por lo que la proporción de mujeres ha descendido 2 puntos porcentuales en comparación con ese año.

El análisis de género sobre los diferentes ámbitos de estudio de las tesis muestra que las ramas de Salud y Servicios Sociales, y de Educación, son las que presentan mayores porcentajes de tesis presentadas y aprobadas por mujeres, un 59,7% para la primera y 59% para la segunda (40,3% y 41% hombres, respectivamente). A pesar de ello, sus distribuciones se encuentran dentro de los márgenes de equilibrio, al igual que ocurría en 2012, sin embargo las brechas se han ampliado entre los años analizados, ya que la presencia de mujeres ha aumentado 3,7 puntos en ambas ramas (56% y 55,3% mujeres en 2012 en Salud y Servicios Sociales y en Educación, respectivamente).

Por su parte, en la rama de Ciencias Sociales y Derecho también se observa mayor número de tesis aprobadas por mujeres en 2020 (51,3%) que por hombres (48,7%). En comparación con 2012, se observa una ligera disminución de la proporción de hombres que han aprobado estas tesis (0,8 puntos porcentuales), por lo que la distribución no mejora en este período (50,5% de mujeres y 49,5% de hombres).

En el resto de ramas se observa una mayor proporción de hombres que de mujeres en 2020, aunque no todas presentan la misma situación. En Artes y Humanidades, que cuenta con un 51,6% hombres y 48,4% de mujeres en 2020, se ha producido una inversión en la distribución con respecto a 2012 (47,5% hombres y 52,5% mujeres) y mantiene la situación de equilibrio a pesar del cambio, habiendo incluso mejorado la brecha de género. También se produce inversión en la rama Agricultura y Veterinaria, área en la que las mujeres eran mayoritarias en 2012 (63,6% frente a un 36,4% de hombres), por encima de los márgenes de equilibrio, mientras que en 2020 es mayor el porcentaje de hombres (56,7% ellos y 43,3% ellas), pero la distribución encuentra el equilibrio. La tercera rama que presenta este efecto es Servicios, en la que la presencia de hombres era menor a la de las mujeres en 2012 (33,2% y 66,8% respectivamente) y pasan a ser mayoritarios en 2020 (62,5% hombres y 37,5% mujeres), observándose en ambos años una situación de desequilibrio.

La rama de Ciencias e Informática presenta equilibrio en los años analizados, con una ligera mayoría de hombres, aunque el incremento de la presencia masculina de 2,2 puntos porcentuales entre 2012 y 2020 hace que la brecha se amplíe ligeramente. De esta manera, en 2012 ellos suponen el 53,2% de la distribución (46,8% las mujeres) y ascienden al 55,4% en 2020 (44,6% ellas).

Finalmente, en 2020, la rama de Ingeniería, Industria y Construcción es en la que el porcentaje de tesis presentadas y aprobadas por hombres es mayor (68,4%), representando las presentadas por mujeres el 31,6%. En este caso, las presentadas por hombres se han incrementado con respecto a 2012 (2,3 puntos porcentuales), cuando el porcentaje de hombres era del 66,1% y del 33,9% el de las mujeres, de manera que se ha ampliado la brecha de género.

A nivel nacional, durante el año 2020, 9.031 estudiantes aprobaron y presentaron sus tesis doctorales en España, estando el 48% de ellas presentadas por mujeres (4.339) y el 52% por hombres (4.692), lo que refleja una situación de equilibrio también presente en 2012, aunque se ha ampliado ligeramente la brecha, ya que ese año la distribución era de un 49,9% mujeres y un 50,1% hombres.

En 2020, en las ramas de Salud y Servicios Sociales y Educación el porcentaje de tesis presentadas por mujeres es mayor (61,9% y 62% respectivamente) que las presentadas por hombres (38,1% y 38% para cada una de ellas). Esto también se observa en Andalucía, aunque en esta Comunidad Autónoma, a pesar de encontrar también mayoría de mujeres, la representación se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio.

En Artes y Humanidades también se observa una situación cercana a la paridad, aunque sin alcanzarla (50,2% mujeres y 49,8% hombres). Si bien a nivel nacional se observa mayoría de mujeres, en Andalucía hay mayor presencia de hombres en esta rama, aunque dentro de los márgenes de equilibrio.

El resto de ramas presenta mayoría de hombres en todas ellas. En Ciencias Sociales y Derecho (53,2% hombres), Ciencias e Informática (55,9% hombres) y Agricultura y Veterinaria (51,3% hombres) se observa equilibrio con respecto a las mujeres. No es esta la situación en el caso del área de Ingeniería, Industria y Construcción (67,2% hombres y 32,8% mujeres). Esto difiere de lo encontrado en Andalucía en el caso de la rama de Ciencias Sociales y Derecho, en la que se observa mayoría femenina, aunque dentro del equilibrio.

### 3.5.8. Alumnado de universidades con becas Erasmus

*Consejería de Universidad, Investigación e Innovación*

El alumnado que disfrutó de becas Erasmus durante el curso 2020/2021 fue de 3.318 personas, de las cuales, un 52,6% fueron mujeres (1.744) y un 47,4% hombres (1.574), mostrando una situación de equilibrio. Se observa un significativo descenso en el conjunto de alumnado con respecto al curso 2019/2020, cuando alcanzó 7.128 personas que disfrutaron de esta beca. Aunque las causas de este hecho pueden ser coyunturales debido a las restricciones impuestas con motivo de la pandemia de la COVID-19, se observa un decremento por parte de las alumnas de 6,9 puntos porcentuales (59,4% en el curso 2019/2020). Este descenso acerca la distribución hacia un mayor equilibrio de género, a pesar de que sean menos las mujeres que han disfrutado de esta beca.

Esta misma situación también se observa en comparación con el curso 2010/2011, en el que el alumnado receptor de estas becas fue de 7.440, distribuido en 55,4% mujeres (4.124) y 44,6% hombres (3.316). En comparación con el curso 2020/2021, también se produce un descenso de la proporción de alumnas becadas, aunque en este caso es menor (2,9 puntos porcentuales).

Por universidades, en el curso 2020/2021 la que presenta mayor alumnado con beca Erasmus es la de Granada (921), seguida de Sevilla (612) y Málaga (452). Por el contrario, es la Universidad de Huelva la que cuenta con menor alumnado becado (148). Esta misma situación también se encontraba en el curso 2010/2011.

En cuanto a la distribución por sexo del alumnado con beca Erasmus de las distintas universidades andaluzas analizadas durante el curso 2020/2021, las universidades de Almería (54,6%), Huelva (57,4%), Jaén (58,8%), Málaga (52,9%) y Sevilla (51,1%) presentan representaciones de mujeres y hombres equilibradas, aunque con mayor proporción de hombres. La evolución desde el curso 2010/2011 no es igual para todas ellas, de manera que en la Universidad de Almería, se ha pasado de una situación de desequilibrio (60,4% mujeres y 39,6% hombres) a una de equilibrio en la década. En las otras cuatro universidades, a pesar de mantenerse el equilibrio, se ha invertido la distribución, siendo en el curso 2010/2011 mayor la presencia de mujeres que la de hombres becados.

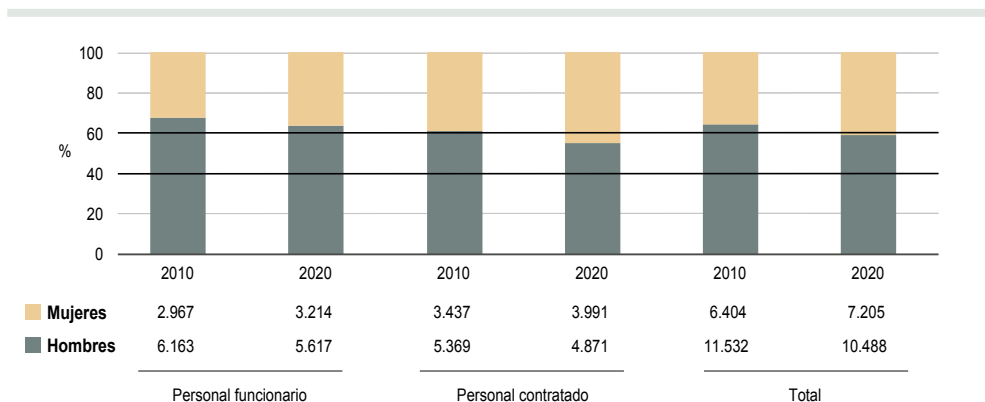
En las universidades de Cádiz (57,1%), Córdoba (58,8%), y Pablo de Olavide (58,3%), se observa también representación equilibrada, aunque cuentan con mayor proporción de mujeres becadas que de hombres. Por su parte, la Universidad de Granada también muestra más presencia femenina entre su alumnado becado, pero en este caso, la distribución se encuentra fuera de los márgenes de equilibrio (60,2% mujeres y 39,8% hombres). En comparación con el curso 2010/2011, se observan en todas ellas incrementos de la brecha de género, ya que aumenta la proporción de alumnas con becas Erasmus en el curso 2020/2021, destacando especialmente la Universidad de Granada, ya que este cambio ha supuesto perder la situación de equilibrio con la que contaba diez años antes (42,2% hombres y 57,8% mujeres)

### 3.5.9. Personal docente e investigador de Universidad

*Consejería de Universidad, Investigación e Innovación*

El personal docente e investigador (en adelante PDI) en las universidades andaluzas en el año 2020 ascendió a 17.693 personas, con una distribución entre mujeres y hombres de 40,7% (7.205) y 59,3% (10.488) respectivamente. Se produce un aumento de estas con respecto a 2010 de 5 puntos porcentuales, mejorando la situación de desequilibrio presente ese año (64,3% hombres y 35,7% mujeres).

**GRÁFICO 3.5.9. Personal docente e investigador de universidad según sexo y tipología en Andalucía. Años 2010 y 2020**



Fuente: Consejería de Universidad, Investigación e Innovación.

El PDI puede ser personal funcionario o contratado, alcanzando ambos grupos cifras similares en 2020. En cuanto al personal funcionario, de un total de 8.831 personas, 5.617 son hombres (63,6%) y 3.214 mujeres (36,4%). En comparación con 2010 (67,5% funcionarios y 32,5% funcionarias), se mantiene una distribución desequilibrada, aunque el aumento de la presencia de mujeres en 3,9 puntos porcentuales ha significado estrechar la brecha de género.

Por su parte, el personal contratado en 2020 asciende a 8.862 personas, distribuidas en un 55% hombres (4.871) y 45% mujeres (3.991). Esta situación supone un avance con respecto a 2010, año en el que la representación de hombres y mujeres estaba fuera de los márgenes de equilibrio (61% y 39% respectivamente).

A nivel nacional, las cifras de personal docente e investigador del año 2020 en las universidades señalan equilibrio entre el número de hombres y mujeres. Del total de 129.839 personas, el 56,7% son hombres (73.595) y el 43,3% mujeres (56.244). Se ha producido un aumento por parte de estas últimas de 5,2 puntos porcentuales con respecto a 2010, de manera que la distribución alcanza el equilibrio que no presentaba en 2010 (61,9% eran hombres y 38,1% mujeres). Se observa, por tanto, que en Andalucía se ha seguido la misma evolución que para el conjunto del país.

En cuanto al tipo de personal, se observa que el personal contratado (88.103) es muy superior al personal funcionario (41.736), mientras que en Andalucía ambos grupos sumaban cifras similares. En su distribución por sexo, en ambos colectivos hay mayor proporción de hombres que de mujeres. Al igual que ocurre a nivel regional, existe sobrerrepresentación masculina entre el PDI funcionario (62,9% de hombres y 37,1% de mujeres), situación ya presente en 2010 (65,3% y 34,7% respectivamente).

También es similar el equilibrio encontrado entre el PDI contratado, que en 2020 muestra una distribución del 53,8% de hombres y el 46,2% de mujeres, aunque en la década mejora la distribución (59,4% para ellos y 40,6% para ellas en 2010).

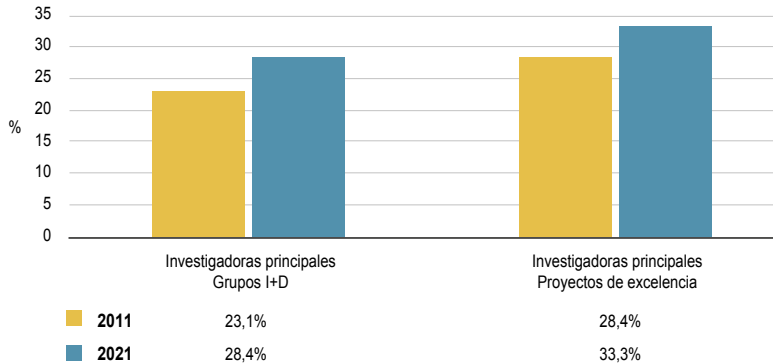
### 3.5.10. Mujeres perceptoras de incentivos de Grupos de I+D y Proyectos de excelencia

*Consejería de Universidad, Investigación e Innovación*

El análisis de género de los datos de investigadoras e investigadores principales que reciben incentivos de Grupos I+D y de Proyectos de excelencia en Andalucía muestra en 2021 claros desequilibrios de género por sobrerrepresentación masculina. A pesar de ello, se observan ciertas mejoras en los últimos diez años.

De esta manera, se ha producido un incremento del número de investigadoras principales perceptoras de incentivos de Grupos I+D de 5,3 puntos porcentuales, ya que estas representan un 28,4% en 2021 frente al 23,1% de 2011. En el caso de las investigadoras principales pertenecientes a Proyectos de excelencia, que pasan de 28,4% en 2011 a un 33,3% en 2021, el incremento ha sido menor (4,9 puntos porcentuales). Se observa que, a pesar de las mejoras, ambas distribuciones se encuentran alejadas del equilibrio.

**GRÁFICO 3.5.10. Mujeres perceptoras de incentivos de Grupos de I+D y Proyectos de excelencia en Andalucía. Años 2011 y 2021**



Fuentes: Consejería de Universidad, Investigación e Innovación. Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA). Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA).

### 3.5.11. Titulares de Cátedras de universidad y Escuela universitaria de Andalucía y España

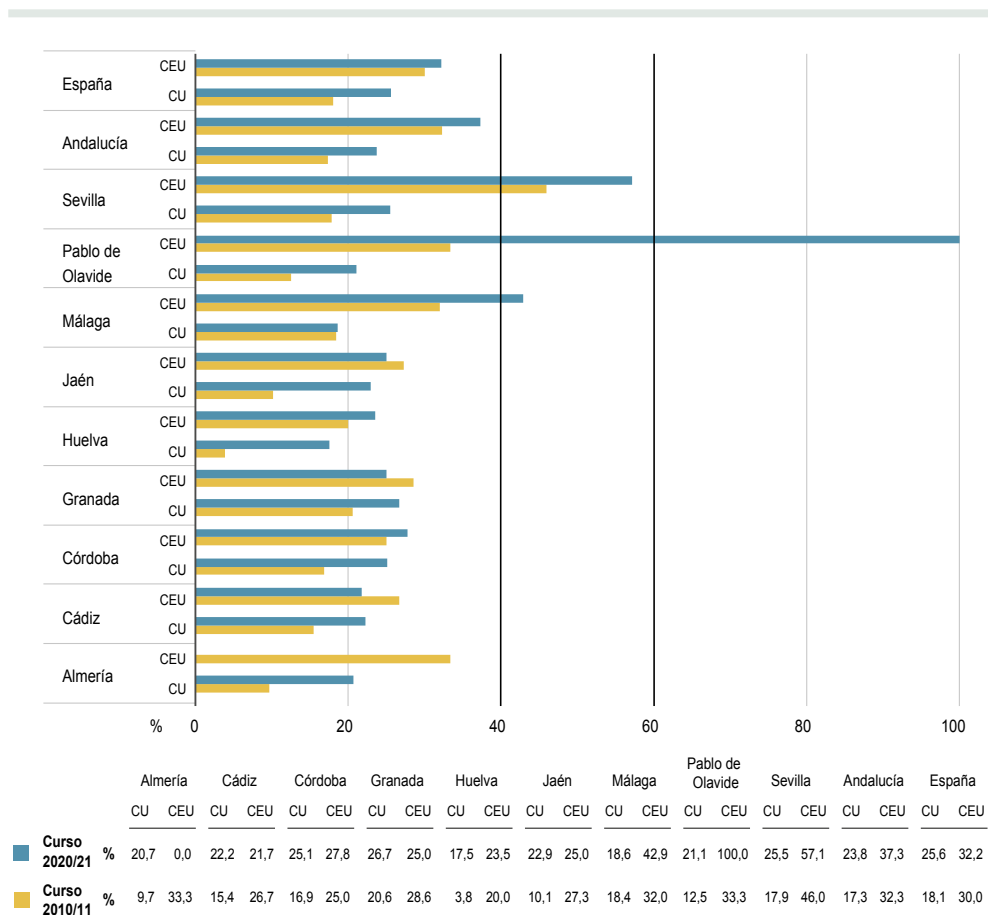
*Consejería de Universidad, Investigación e Innovación*

En el curso 2020/2021, el número de cátedras de universidad en Andalucía asciende a 2.556. De estas, las mujeres ocupan el 23,8% (608) mientras que los hombres ocupan el 76,2% (1.948). De esta manera, la proporción de catedráticas se ha incrementado en 6,5 puntos porcentuales respecto al curso 2010/2011, cuando alcanzaban el 17,3% (321 frente a 1.854 ocupadas por hombres).

En el caso de las cátedras de las escuelas universitarias, en el curso 2020/2021 suman 153, estando dirigidas un 37,3% por mujeres (57) y un 62,7% por hombres (96). El incremento de catedráticas de escuelas universitarias observado en la década, de 5 puntos porcentuales (32,3% mujeres en el curso 2010/2011), es menor al encontrado en las catedráticas de universidad. A pesar de ello, la representación de las catedráticas de escuela universitaria supera a las catedráticas de universidad.

El análisis pormenorizado de la situación en las distintas universidades andaluzas en el curso 2020/2021, señala una presencia de mujeres catedráticas en torno al 20% en la mayoría de ellas, siendo las universidades de Almería y Huelva las que presentan un porcentaje menor (20,7% y 17,5% respectivamente), aunque es en estas en las que se produce un mayor aumento de catedráticas en la década, siendo de 11 puntos porcentuales en el caso de la Universidad de Almería (9,7% en el curso 2010/2011), y de 13,7 puntos porcentuales en la de Huelva (3,8%). Por el contrario, la Universidad de Granada es la que presenta un porcentaje más elevado de catedráticas en Andalucía, alcanzando el 26,7%, habiéndose incrementado la presencia de estas en 6,1 puntos porcentuales en la década (20,6%).

**GRÁFICO 3.5.11. Mujeres catedráticas de Universidad y de Escuela Universitaria en Andalucía y España. Cursos 2010/2011 y 2020/2021**



Nota: CU: Catedráticas de Universidad. CEU: Catedráticas de Escuela Universitaria.

Fuente: Ministerio de Universidades. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU).

Centrando el análisis en las catedráticas de escuela universitaria, en la Universidad Pablo de Olavide la totalidad de estos puestos están ocupados por mujeres (100%), por lo que en la década se ha pasado de un desequilibrio por sobrerrepresentación masculina en el curso 2010/2011 (33,3% catedráticas) a sobrerrepresentación femenina diez años después.

También destaca la Universidad de Málaga, ya que la presencia de mujeres catedráticas de sus escuelas muestra una situación de equilibrio en el curso 2020/2021 (42,9%), mejorando la distribución del curso 2010/2011, en la que la presencia de mujeres en estos puestos era del 33,3%. También se observa una situación equilibrada en la Universidad de Sevilla (57,1%), al igual que en el curso 2010/2011 (46%), aunque el incremento de mujeres de 11,2 puntos porcentuales en la década ha invertido la distribución.

Por otra parte, en la década se observan descensos en la proporción de catedráticas de escuelas universitarias en las universidades de Cádiz (4,9 puntos porcentuales), Granada (3,6 puntos porcentuales) y Jaén (2,3 puntos porcentuales), situando la representación de estas en el 21,7% en el caso de la Universidad de Cádiz, y en el 25% en las otras dos universidades, alejándolas de los márgenes de equilibrio.

A nivel nacional, en el curso 2020/2021 el porcentaje de mujeres catedráticas de universidad es del 25,6% y de escuelas universitarias, el 32,2%, distribuciones similares a las encontradas en Andalucía. Ampliando el marco temporal de análisis, se observa un incremento de 7,6 puntos porcentuales en el caso de las catedráticas de universidad, que ocupaban el 18,1% de estos puestos en el curso 2010/2011. Por parte de las catedráticas de escuela universitaria, el incremento es menor (2,2 puntos porcentuales), ya que su representación en el curso 2010/2011 era del 30%.

En conjunto, tanto a nivel andaluz como nacional, la proporción de mujeres catedráticas sigue estando alejada de los márgenes de equilibrio, observándose una lenta evolución de la presencia femenina en estos puestos. Esto muestra que siguen existiendo dificultades para el acceso de mujeres a puesto de mayor responsabilidad y dedicación.

### 3.5.12. Uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)

#### 3.5.12.1. Uso de productos TIC en los últimos 3 meses según sexo, grupo de edad y tipo de producto

*Consejería de Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa*

El análisis del diferente uso de las tecnologías entre niños y niñas en relación con el acceso a internet o el uso de ordenadores y telefonía móvil contribuye a conocer la realidad en este ámbito y a plantear políticas que incidan en erradicar la brecha de género y promover la eliminación de roles y estereotipos de género desde la infancia, con el fin de obtener empleos cualificados basados en el uso de las tecnologías.

En Andalucía, los datos correspondientes a 2021 señalan una consolidación de la tendencia de un elevado acceso y uso de las TIC entre los niños y niñas de entre 10 y 15 años de edad. La brecha de género en este ámbito es prácticamente inexistente aunque, en términos generales, es algo mayor el uso y acceso de la población femenina en todos los ámbitos estudiados.

Centrando el análisis en el uso de los distintos productos según sexo, en 2021 el 95,2% de las niñas han usado el ordenador en los últimos 3 meses frente al 95% de los niños. Sin embargo, en comparación con 2011, el incremento en la década ha sido menor en el caso de ellas (0,5 puntos porcentuales) que en el de ellos (2 puntos porcentuales), siendo el uso del ordenador por parte de las niñas de un 94,7% y del 93% por los niños en 2011.

En el caso de Internet, en 2021 lo han usado el 99,2% de las chicas de esta franja etaria frente al 96,8% de los chicos. También se observa un aumento del uso en comparación con 2011 (88,5% niñas y 83,6% niños), siendo nuevamente mayor el incremento por parte de los niños (13,2 puntos porcentuales) que de las niñas (10,6 puntos porcentuales).

En cuanto a la disponibilidad de teléfono móvil, el 75,3% de las niñas han utilizado el móvil frente al 69,4% de los niños de 10 a 15 años. En este caso, son las chicas, en mayor cuantía que los chicos (14,1 y 9,2 puntos porcentuales respectivamente), las que han incrementado el uso de este dispositivo en la década, siendo la representación en 2011 de un 61,2% para ellas y 60,3% para ellos.

El análisis de los datos globales de España en 2021, muestra una realidad muy similar a la registrada en Andalucía, es decir, una utilización muy extendida de las nuevas tecnologías por parte de menores de entre 10 y 15 años, siendo igualmente algo más alta para las niñas que para los niños. De esta manera, el uso del ordenador por parte de las niñas ha sido de un 95,8% frente al 94,5% de los niños. En el caso de acceso a Internet, las proporciones se elevan para ambos sexos (97,6% chicas y 97,4% chicos). Por otra parte, la disposición de teléfono móvil por parte de las niñas es del 72,2% y del 65,5% por parte de los niños.

En comparación con 2011, en el uso del ordenador se produce un descenso para ambos sexos, más acusado en los niños que en las niñas (0,6 y 0,4 puntos porcentuales respectivamente). Esta evolución difiere de la encontrada en Andalucía, en la que se observan aumentos en ambos sexos. En el caso del uso de Internet se observan incrementos para ambos sexos entre 2011 y 2021, pero es mayor para los chicos (11,1 puntos porcentuales) que para las chicas (9,7 puntos porcentuales), al igual que se observa en la comunidad andaluza. En cuanto a la disposición de móvil, se producen incrementos en menor cuantía que en Andalucía, pero coincide en un mayor aumento para ellas (4,1 puntos porcentuales) que para ellos (1,8 puntos porcentuales).

En conjunto, del análisis de los anteriores datos se puede concluir que la evolución es positiva, erradicándose para este grupo de edad la brecha digital al registrarse datos equilibrados de uso de productos TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) entre ambos sexos, haciendo posible un acceso en igualdad a la Sociedad de la Información.

### 3.5.12.2. Uso de Internet en los últimos 3 meses por motivos particulares según sexo y naturaleza del servicio

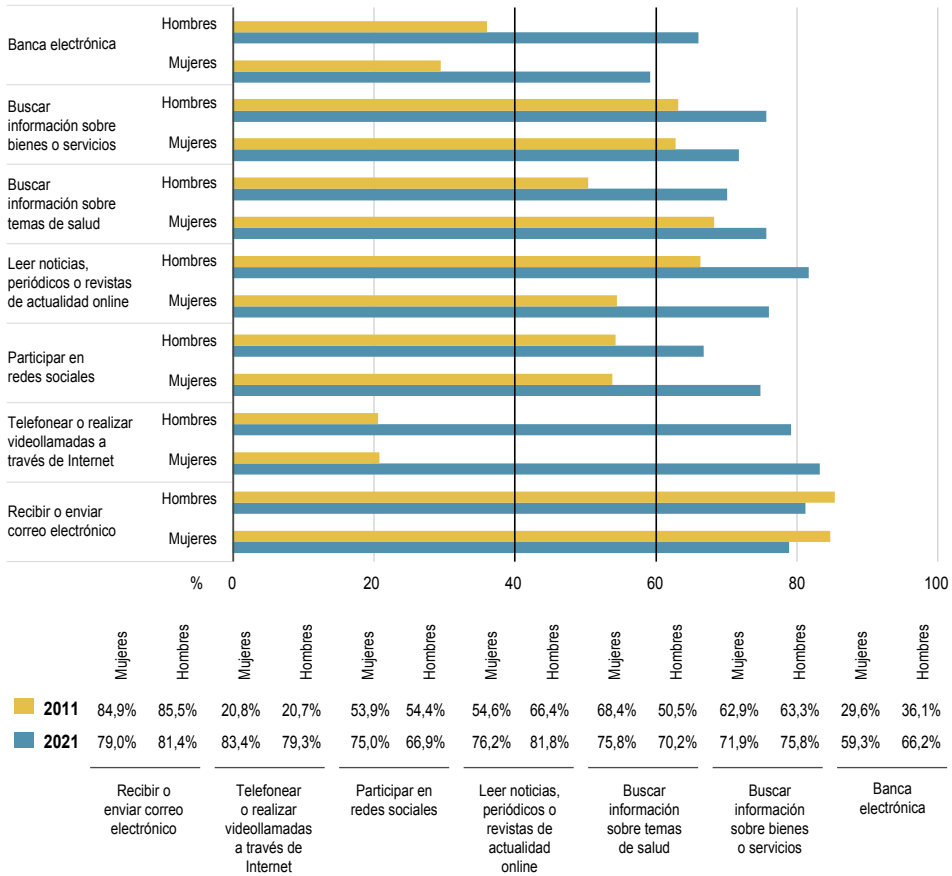
*Consejería de Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa*

El acceso a Internet por parte de la ciudadanía contribuye a la implantación de un determinado modelo de crecimiento económico y social y a la plena incorporación de la ciudadanía a la Economía Digital. En este modelo de desarrollo económico, la tecnología, el conocimiento y la innovación se sitúan como elementos clave, y se considera fundamental explotar al máximo las posibilidades que ofrece la transformación digital como factor estratégico, así como la apuesta por un crecimiento inteligente. La disponibilidad de indicadores de género al respecto cobra importancia, ya que contribuyen al análisis de la efectividad de las políticas de digitalización implantadas en Andalucía sobre mujeres y hombres.

En 2021, en Andalucía 5.911.740 personas de 16 a 74 años han utilizado Internet por diferentes motivos particulares en los últimos tres meses, observándose un uso ligeramente inferior por parte de los hombres (49,7%) que de los mujeres (50,3%). La distribución se ha invertido en comparación con 2011, año en el que se observa un 51,6% de hombres que usan Internet frente a un 48,4% de mujeres.



**GRÁFICO 3.5.12.2. Personas de 16 a 74 años que han usado Internet en los últimos 3 meses por motivos particulares según sexo y naturaleza del servicio en Andalucía. Años 2011 y 2021**



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación de la Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de la información y comunicación en los hogares de Andalucía.

El análisis de los distintos servicios señala un mayor uso femenino de Internet para telefonar o realizar videollamadas a través de aplicaciones como WhatsApp, ya que en 2021 el 83,4% de las mujeres han utilizado este servicio frente al 79,3% de los hombres. Se observa una ampliación de la brecha (4,1 puntos porcentuales) en comparación con 2011, año en el que se observan porcentajes muy similares para ellas (20,8%) y para ellos (20,7%).

Las mujeres también son mayoría a la hora de participar en redes sociales (75% mujeres), con una diferencia con respecto a los hombres de 8,1 puntos porcentuales. En 2011, por el contrario, se observaba, una mayor interacción por parte de los hombres (54,4%) que de las mujeres (53,9%), por lo que se ha invertido la tendencia.

El uso de Internet para buscar información sobre temas de salud también muestra mayor proporción de mujeres (75,8% frente al 70,2% de hombres), habiéndose producido un importante avance en el caso masculino en comparación con 2011 (68,4% mujeres y 50,5% hombres) en un ámbito, el de los cuidados y la sanidad, con roles asignados tradicionalmente a las mujeres.

Con respecto a los hombres, ellos son más utilizando el correo electrónico (81,4%) y la banca electrónica (66,2%). También son mayoría usando Internet para leer noticias, periódicos o revistas online (81,8%) y para la búsqueda de información sobre bienes o servicios (75,8%). En estos servicios, las mayores diferencias con respecto a las mujeres se observan en el uso de la banca electrónica y en la lectura online (6,9 y 5,6 puntos porcentuales respectivamente), y las menores, en la búsqueda de información sobre bienes y servicios (3,9 puntos porcentuales) y en el envío y recepción de correos electrónicos (2,4 puntos porcentuales).

Ampliando el marco temporal de análisis, se observa que se han incrementado las diferencias de los hombres en relación con las mujeres en la recepción y envío de correos electrónicos, utilizado por un 84,9% de mujeres y 85,5% de hombres en 2011. También en la búsqueda de información de bienes y servicios, ya que la diferencia entre ambos sexos pasa de 0,4 puntos porcentuales en 2011 a 3,9 en 2021. En el caso de la banca electrónica, no se observan apenas cambios entre los años analizados, ya que en 2011, un 29,6% de las mujeres y un 36,1% de hombres hacían uso de este recurso (6,5 puntos porcentuales). Por el contrario, en el caso del uso de Internet para la lectura de la actualidad, las diferencias entre mujeres y hombres han disminuido, pasando de 11,9 puntos porcentuales en 2011 a 5,6 puntos porcentuales, diez años más tarde.

Comparando los datos de 2021 correspondientes a Andalucía con el conjunto de España, se encuentran resultados similares de participación femenina y masculina en los usos analizados, aunque se detectan algunas diferencias. De esta manera, en el caso de la banca electrónica, se observa una mayor participación de ambos sexos (66,6% mujeres y 72,2% hombres) en comparación con la Comunidad Autónoma, aunque siguen predominando los hombres.

El uso de Internet para telefonar o realizar videollamadas presenta una mayor proporción de mujeres (82,3%) que de hombres (79%), si bien en 2011 estos eran mayoría (23,6% ellos y 22,5% ellas), mientras que en Andalucía, las mujeres son más numerosas en ambos años analizados.

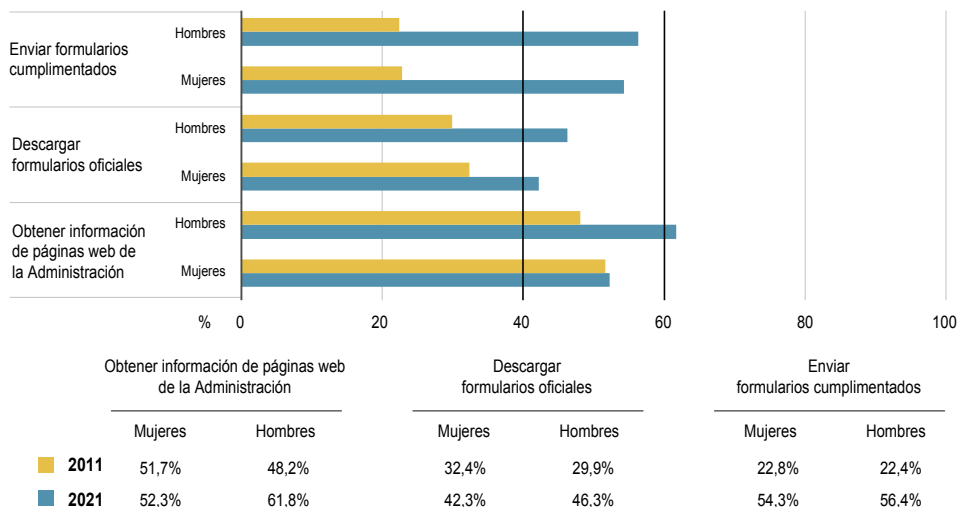
En cuanto a la participación en redes sociales, esta registra mayor proporción masculina para el conjunto de España al igual que ocurre en Andalucía, pero si bien en esta Comunidad Autónoma se había producido un aumento de las diferencias entre hombres y mujeres en la década analizada, a nivel nacional se observa un descenso, ya que esta pasa de 4,8 puntos porcentuales en 2011 a 4,1 en 2021.

### 3.5.12.3. Formas de interacción con las administraciones públicas por Internet, por motivos particulares, en los últimos 12 meses según sexo y tipo de acción

*Consejería de Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa*

En Andalucía, en 2021, 5.956.711 personas utilizaron Internet en los últimos doce meses, encontrando un equilibrio entre mujeres (50,3%) y hombres (49,7%). Si bien este uso en 2011 fue menor, 4.068.574 personas, tampoco se observa brecha de género, aunque el porcentaje de hombres (51,1%) superaba al de mujeres (48,9%).

**GRÁFICO 3.5.12.3. Formas de interacción con las administraciones públicas por Internet, por motivos particulares, en los últimos 12 meses según sexo y tipo de acción en Andalucía. Años 2011 y 2021**



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Explotación de la Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de la información y comunicación en los hogares de Andalucía.

Por otra parte, se constata un porcentaje elevado de uso de esta Red de manera general para relacionarse con las administraciones o servicios públicos en ese marco temporal, observándose que mientras que los hombres lo han hecho en un 75,1%, solo el 67,9% de las mujeres ha utilizado este medio a tal fin (7,2 puntos porcentuales). Esta brecha se sustenta en una mayor utilización por parte de los hombres de todas las acciones consideradas en este análisis.

De esta manera, continúa ampliándose la brecha de género en la obtención de información a través de las páginas web de la Administración, usando esta vía durante 2021 el 61,8% de los hombres frente al 52,3% de las mujeres (9,5 puntos porcentuales), mientras que en 2020 estos porcentajes eran de un 57,9% y 50,4% respectivamente (7,5 puntos porcentuales). En comparación con 2011, se observa un incremento para las mujeres de 0,6 puntos porcentuales, mientras que para los hombres ha sido de 13,6 puntos porcentuales. Ese año era mayor la proporción de mujeres (51,7% ) que la de hombres (48,2%) y la brecha se reducía a 3,6 puntos porcentuales.

En esta misma línea se encuentran los datos sobre la descarga de formularios oficiales en Andalucía. Durante 2020, fueron los hombres quienes más utilizaron este servicio (43,5% ellos y 38,3% ellas), consolidándose esta diferencia en 2021, con un 46,3% de hombres que reconocen haber descargado formularios oficiales frente al 42,3% de mujeres. A pesar de ello, la brecha desciende entre 2020 y 2021 (de 5,2 a 4 puntos porcentuales respectivamente), aunque no alcanza la diferencia encontrada en 2011 (2,5 puntos porcentuales). También se observa que ese año eran mayoría las mujeres (32,4% frente a 29,9% hombres). En la década se encuentra que la descarga de formularios oficiales por parte de mujeres se ha incrementado en 9,9 puntos porcentuales, menor al incremento experimentado por los hombres (16,5 puntos porcentuales).

Por otra parte, si en 2020 las mujeres fueron quienes más formularios cumplimentados remitieron a las administraciones (51,6% mujeres y 48,8% hombres), los registros de 2021 identifican un mayor uso de este servicio por parte de los hombres (56,4%) frente a las mujeres (54,3%). Además, se observa una mejora en la brecha de género, que desciende de 2,8 puntos porcentuales en 2020 a 2 puntos porcentuales en 2021. Considerando los datos de 2011, es donde se observa mayor incremento de la actividad, ya que la proporción de mujeres asciende 31,5 puntos porcentuales y la de los hombres 34 puntos porcentuales. En este año, es algo más alta la proporción de mujeres (22,8%) que de hombres (22,4%), aunque con poca diferencia (0,4 puntos porcentuales).

En conjunto, con respecto a 2011 se observa un aumento generalizado del uso de Internet para interactuar con las administraciones públicas por parte de ambos sexos, pero más significativo en el caso de los hombres. Todos los servicios analizados han visto incrementado su uso, destacando el envío de formularios cumplimentados que ha experimentado aumentos de alrededor de 30 puntos porcentuales.

A nivel nacional, se observan valores similares en cuanto a la interacción de la ciudadanía con las administraciones o servicios públicos por Internet, de manera que en 2021, el 74,6% de hombres y el 70,8% de mujeres contactaron por este medio, siendo la diferencia entre sexos menor que en Andalucía (3,8 puntos porcentuales). En cuanto a los distintos usos, y al igual que en Andalucía, en todos ellos se observa mayoría de hombres. De esta manera, en 2021 un 56,9% de mujeres y un 61,9% de hombres obtienen información de las páginas web de las administraciones públicas. Estos valores son similares a los encontrados para la Comunidad Autónoma, especialmente en el caso de los hombres, aunque la diferencia entre sexos es más reducida a nivel nacional (5 puntos porcentuales frente a 9,5 puntos porcentuales en Andalucía).

En la descarga de formularios oficiales, en 2021 en España, al igual que en Andalucía, ambos sexos infrutilizan esta utilidad, ya que el 50,5% de los hombres se han beneficiado de este recurso frente al 46,8% de las mujeres. Nuevamente, la brecha de género en esta actividad en la Comunidad Autónoma (4 puntos porcentuales) es mayor que la encontrada en España (3,7 puntos porcentuales).

Finalmente, en el envío de formularios cumplimentados, a nivel nacional se observan diferencias de uso similares a las encontradas a nivel regional, de manera que el 59,4% de los hombres realizan esta actividad frente al 56,2% de las mujeres. En este caso, es mayor la brecha a nivel nacional (3,2 puntos porcentuales) que la encontrada en Andalucía (2 puntos porcentuales).

## 3.6. EDUCACIÓN

### 3.6.1. Evolución del número de centros educativos y alumnado de primer ciclo de Educación Infantil

*Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional*

La Educación Infantil es una etapa educativa en la que se atiende a niños y niñas desde su nacimiento hasta los seis años de edad, como establece el artículo 12.1 del texto consolidado de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, y el artículo 41.1 de la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía. Con el primer ciclo de esta etapa se desarrolla la atención educativa de los niños y niñas menores de 3 años, garantizando los puestos escolares mediante una red de centros que permita responder a la demanda de escolarización de las familias. Al papel educativo de la etapa hay que añadir el asistencial, que favorece la conciliación de la vida familiar y laboral de las familias andaluzas.

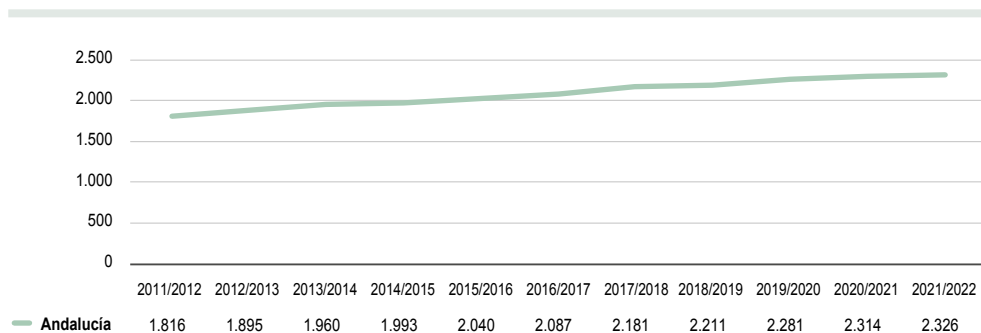
En este sentido, el Decreto 428/2008, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas correspondientes a la Educación Infantil en Andalucía, regula el calendario, horario y jornada de atención socioeducativa, poniendo especial atención en el carácter asistencial de esta etapa educativa. Con esta norma se ayuda a las familias a conciliar las tareas de cuidado y crianza de sus hijos e hijas, con el acceso al mercado de trabajo, eliminando desigualdades de género que afectan en mayor medida a las mujeres.

Con la escolarización temprana se potencia la igualdad de oportunidades educativas de niños y niñas, reduciendo desventajas y dificultades iniciales en los procesos de aprendizaje, que se manifiestan en el fracaso escolar en las etapas educativas posteriores. Por todo ello, el número de centros de primer ciclo de Educación Infantil es un dato relevante proporcionando información sobre la demanda de las familias y mostrando la realidad de la sociedad andaluza.

En su conjunto, en Andalucía se ha producido un aumento anual del número de centros de primer ciclo de Educación Infantil en el período analizado, que comprende los cursos 2011/2012 y 2021/2022, no obstante se observa que el ritmo de crecimiento ha ido disminuyendo.

De este modo, a lo largo de la década se ha pasado de un total de 1.816 centros, en el curso 2011/2012, a 2.326 centros, en el curso 2021/2022, este último según el avance de datos que ofrece la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional. Ello supone un incremento de un 28,1% en el número de centros a lo largo de la década.

En España, según datos ofrecidos por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, la cuantía de centros de enseñanza de Educación Infantil ha experimentado igualmente un progresivo crecimiento, aunque más moderado que en el ámbito andaluz, que supone un incremento del 3% del número de centros en dicho periodo analizado. De este modo, se ha pasado de un total de 8.638 centros, en el curso 2011/2012, a 8.894 centros en el curso 2021/2022.

**GRÁFICO 3.6.1.1. Evolución del número de centros de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2011/2012 - 2021/2022**

Nota: Datos avance para el curso 2021/2022.

Fuente: Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional.

Por otra parte, la evolución del alumnado matriculado en centros de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía, revela que si bien durante el curso 2020/2021 registró a 89.602 estudiantes, con una disminución de un 14,7% respecto al curso 2019/2020, se produjo un notable incremento de alumnado en el curso 2021/2022, con 102.811 alumnos y alumnas matriculados. De este modo, el aumento en número de matrículas ha sido del 14,4% entre los cursos 2020/2021 y 2021/2022.

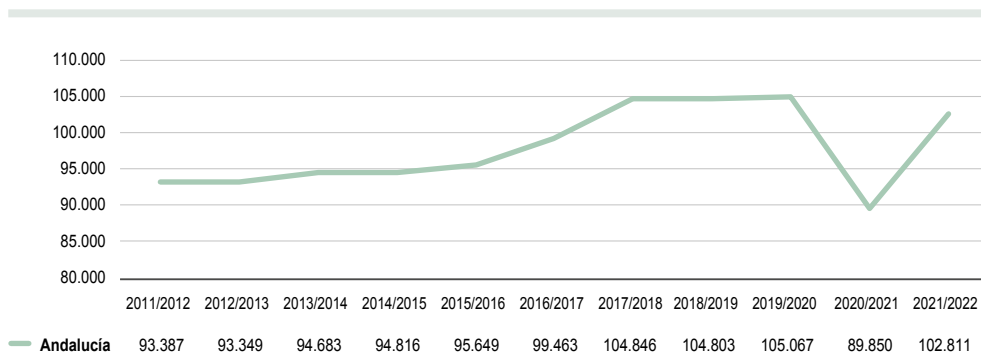
La significativa disminución en el número de matrículas en el curso 2020/2021, con niveles similares a los que había en el curso 2010/2011 (87.956 alumnos y alumnas matriculados), está lejos de la tendencia alcista de la década y vino derivada por la crisis sanitaria de la COVID-19, que supuso un menor uso de este servicio ofertado por la Comunidad Autónoma de Andalucía, situación que ha logrado revertirse, según los datos registrados en el curso 2021/2022.

Esta situación se repite de forma semejante a nivel nacional en cuanto al número total de alumnado matriculado en centros de primer ciclo de Educación Infantil, descendiendo significativamente las matriculaciones en el curso 2020/2021, que suponen registros inferiores a los del curso 2010/2011 (431.905 alumnos y alumnas matriculados).

Si bien, de nuevo se observa que en el curso 2021/2022 se produce un crecimiento, registrando 434.498 alumnos y alumnas matriculados, frente a las 388.974 matrículas del curso 2020/2021, que supone un incremento interanual del 11,7%.

En la comparativa de la década, desde el curso 2011/2012, que registró 446.237 alumnos y alumnas matriculadas, la tendencia muestra una progresiva disminución en el número de matrículas. Esta circunstancia revela las consecuencias e inquietud derivadas de la crisis sanitaria de la COVID-19, que sumada a la no obligatoriedad de este tipo de educación y al descenso de la natalidad, ha derivado en un menor uso de este servicio ofertado.

**GRÁFICO 3.6.1.2. Evolución del alumnado en centros de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2011/2012 -2021/2022**



Nota: Datos avance para el Curso 2021/2022.

Fuente: Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional.

### 3.6.2. Centros educativos que ofrecen servicios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares

*Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional*

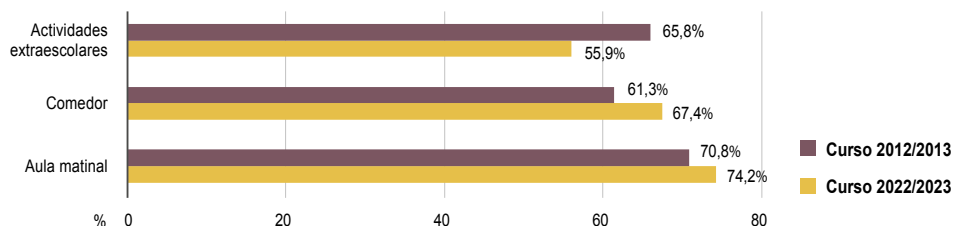
De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y el desarrollo del Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas, se han establecido una serie de medidas que favorecen la integración de mujeres y hombres en la vida laboral en condiciones de igualdad. Entre estas medidas, destacan por su relevancia para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, los servicios complementarios de aula matinal, comedor escolar y actividades extraescolares, ofrecidos por los centros de enseñanza acogidos al Plan de apertura de los centros educativos, en horarios ampliados.

Estos servicios muestran la respuesta de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional a la demanda de recursos de los centros educativos y revelan la necesidad de ampliar los horarios de los centros educativos para poder compaginar la actividad laboral. Esta labor asistencial constituye una ayuda a las familias andaluzas en su conciliación laboral y personal, y ello se refleja en el incremento de 611 centros acogidos al Plan de apertura, siendo actualmente 2.976 los centros que presentan uno o más servicios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares.

La evolución en Andalucía en la oferta de dichos servicios, en el período comprendido entre los cursos 2012/2013 y 2022/2023, muestra el aumento de centros que ofertan el servicio de comedor. De este modo, se pasa de un 61,3% de centros que ofrecen servicio de comedor en el curso 2012/2013, a un 67,4% de centros, en el curso 2022/2023.

Igualmente, durante el periodo analizado se produce un incremento de centros que hacen uso del servicio del aula matinal, pasando de un 70,8% a un 74,2% de centros educativos que lo ofertan. De este modo, suman 1.558 los centros que prestan el servicio de aula matinal en el curso 2022/2023, frente a los 1.483 centros que lo prestaban en el curso 2012/2013.

**GRÁFICO 3.6.2. Centros educativos que ofertan servicios de Aula matinal, Comedor y Actividades extraescolares en Andalucía. Cursos 2012/2013 y 2022/2023**



Nota: Porcentajes que se calculan sobre el total de centros con enseñanzas susceptibles de prestar servicios complementarios. No contabiliza a los centros de primer ciclo de Educación Infantil.

Fuente: Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional.

Por otra parte, se observa una tendencia a la baja de la oferta de las actividades extraescolares, pasando de un 65,8%, que contabilizaban un total de 1.947 centros, en el curso 2012/2013, y desciende a un 55,9% (1.661 centros) en el curso 2022/2023.

Esta tendencia a la baja podría venir justificada por un incremento en el número de centros que forman parte del Plan de apertura, superior al incremento que experimentan los centros que prestan los servicios de actividades extraescolares. Así, aunque hay un mayor número de centros que prestan los servicios de actividades extraescolares, comedor y aula matinal, sobre los centros que los prestaban en el curso escolar 2012/2013, el porcentaje que los mismos representan sobre el total, disminuye.

En cuanto a la distribución de estos servicios en los centros de cada provincia en el curso 2022/2023, al igual que en el ejercicio anterior, Málaga es la que presenta proporcionalmente mayor oferta de estos servicios, ofertando servicios de comedor en un 78,1% de sus centros educativos y actividades extraescolares, en un 67,3% de los centros. Por el contrario, el servicio de aula matinal se encuentra encabezado por Sevilla, ofertado en el 89,8% de sus centros educativos.

### 3.6.3. Tasas de escolarización del alumnado de 3 a 5 años

*Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional*

La escolarización de 3 a 5 años se corresponde con el segundo ciclo de Educación Infantil, es una etapa no obligatoria que el sistema educativo andaluz ofrece con carácter voluntario-gratuito mediante una red de centros públicos y concertados. Esta etapa tiene una finalidad educativo-asistencial, ofreciendo una atención temprana al menor que contribuye a su desarrollo físico, afectivo, social e intelectual, y medidas de conciliación a las familias para favorecer una educación inclusiva, equitativa y de calidad. Todas estas medidas están vinculadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, que hacen referencia a la educación de calidad y a lograr la igualdad.



La tasa neta de escolarización se define como el cociente del alumnado de una cierta edad entre la población de la misma edad, expresada en porcentaje. Se trata de un indicador con relevancia desde el punto de vista del análisis de la igualdad de género, ya que valora si niños y niñas están siendo atendidos en igualdad desde las edades más tempranas.

Las necesidades de tiempo de mujeres y hombres condicionadas por el mercado laboral y los nuevos modelos de familia, justifican la necesidad, al objeto de favorecer la atención de sus hijos e hijas, de acompañar al carácter educativo de estas etapas con medidas de carácter asistencial, que necesitan de recursos que permitan a las familias compartir y distribuir equitativamente su tiempo y sus tareas, y por tanto su éxito educativo.

La Educación Infantil de segundo ciclo contribuye al desarrollo físico, afectivo, social e intelectual de niños y niñas hasta los cinco años de edad, permitiendo su incorporación a esta etapa en cualquiera de los cursos, dado el carácter voluntario de la misma. Tiene una finalidad educativo-asistencial, que respeta los derechos y el bienestar de la infancia, impartándose en centros propios (escuelas infantiles) o compartidos con la etapa de Educación Primaria en los Centros de Educación Infantil y Primaria, mediante una red de centros públicos y concertados.

Los datos facilitados por la “Proyección de población de Andalucía 2006-2070” del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, muestran que en Andalucía se escolariza prácticamente el total de la población desde los 3 años de edad, gracias a la política de gratuidad de la enseñanza en estos niveles.

En el análisis de la década, comparando los datos registrados en Andalucía del curso 2010/2011 con los del curso 2020/2021, se observa que se ha mantenido una escolarización en todos los tramos de edad cercana al 100% de la población. Si bien, en dicho periodo analizado se produce un descenso de 2,8 puntos porcentuales en la tasa de escolarización de tres años, de 9,2 puntos, en la tasa de cuatro años y de 5,8 puntos, en los cinco años.

En su conjunto, la tasa de escolarización de niños y niñas de 3 a 5 años de edad en Andalucía es del 95,4% en el curso 2020/2021.

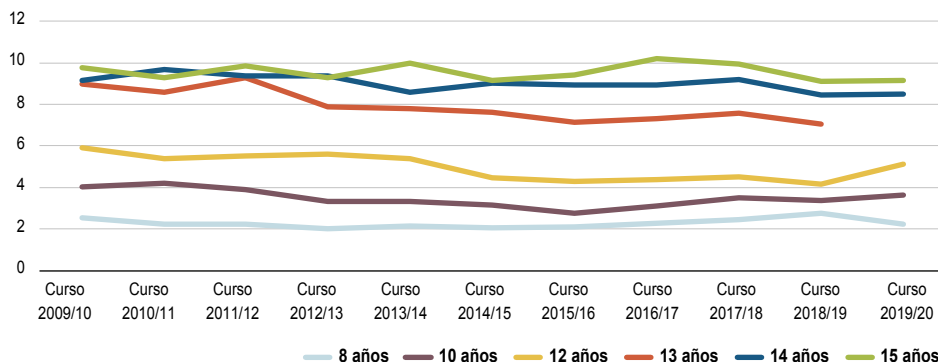
En función del tipo de centro, se mantienen los valores de la tasa de escolarización más elevados en centros públicos, seguido de los centros concertados y de los privados. De este modo, en el curso 2020/2021 se escolarizaron en segundo ciclo de Educación Infantil un 73,1% de niños y niñas de 3 a 5 años en centros públicos, un 19,8% en centros concertados y un 2,4% en centros privados.

### 3.6.4 Tasa de idoneidad de las edades de la enseñanza educativa obligatoria.

*Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional*

Uno de los indicadores del ámbito educativo relevante en cuanto a las situaciones de desigualdad que puedan producirse en el ámbito de la educación en Andalucía, es la tasa de idoneidad, la cual expresa el porcentaje de alumnas y alumnos, en las edades de enseñanza obligatoria, que se encuentran matriculados en el curso que por su edad les corresponde.

**GRÁFICO 3.6.4. Evolución de la brecha de género en la Tasa de idoneidad en edades de la enseñanza obligatoria en Andalucía. Cursos 2009/2010 a 2019/2020**



Nota: Puntos porcentuales alumnas-alumnos. En el curso 2019/2020, el dato de 13 años no está disponible.

Fuente: Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional.

El análisis de los datos en Andalucía referidos a los cursos académicos comprendidos entre los cursos 2009/2010 y 2019/2020, muestra que esta tasa de idoneidad es menor a medida que aumenta la edad del alumnado, observándose asimismo brechas de género en todos los tramos de edad. Así, las alumnas presentan siempre valores superiores a los alumnos para este índice.

Estas brechas de género, medidas como diferencia de los porcentajes de las tasas en los distintos niveles educativos, aumentan desde los 8 años a los 15 en todos los cursos del periodo analizado de forma similar. 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 una diferencia de 2,2 puntos a los ocho años y a 9,2 puntos a los 15 años, en el curso 2019/2020.

En términos generales, en la evolución de la década se observa una disminución de las brechas de género en todos los tramos estudiados, siendo esta disminución superior en las tasas de los de mayor edad.

En este sentido, se observa a los 12 años, coincidiendo con el inicio de la Educación Secundaria, una mayor disminución de la brecha entre alumnos y alumnas, de 0,8 puntos porcentuales. De este modo, se ha pasado de una diferencia entre alumnos y alumnas en las tasas de idoneidad de 5,9 puntos, en el curso 2009/2010, a una de 5,1 puntos porcentuales en el curso 2019/2020.

En cuanto a los datos a nivel nacional, el comportamiento de las tasas de idoneidad es similar a los datos en Andalucía, no obstante, observándose que son menores las brechas de género. De este modo, en la evolución de la década en España, debido a la mejora de los resultados académicos de los alumnos, la brecha de género en la tasa de idoneidad del alumnado de 14 años entre los cursos 2009/2010 y 2019/2020 pasó de 8,8 puntos a 7,8 puntos porcentuales, habiendo acortado la brecha de género un punto durante la década.

Esta tendencia se refleja igualmente en que se acortan las diferencias de las tasas de idoneidad entre alumnos y alumnas de 12 años, pasando de una brecha de género de 4,8 puntos en el curso 2009/2010 a 4,2 puntos porcentuales en el curso 2019/2020.

### 3.6.5. Evolución del alumnado de Bachillerato según rama de conocimiento

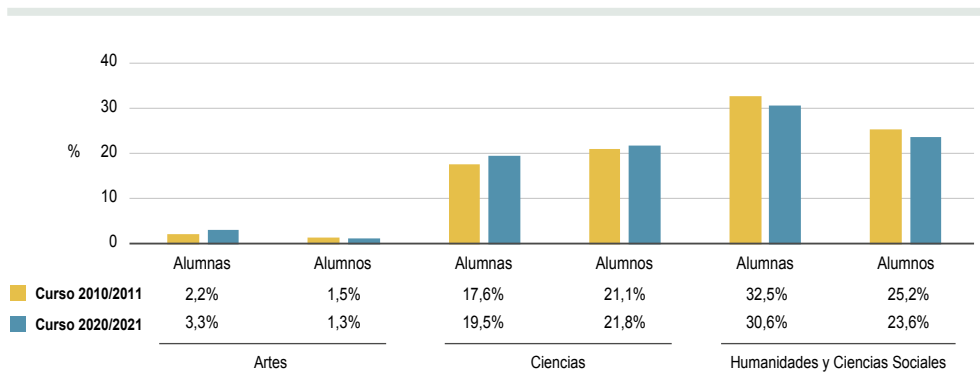
*Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional*

La finalidad del Bachillerato, dirigido al alumnado entre los 16 y 18 años de edad, es proporcionar al alumnado formación, madurez intelectual y humana, conocimientos y habilidades que les permitan desarrollar funciones sociales e incorporarse a la vida activa con responsabilidad y competencia, así como su capacitación para acceder a la educación superior.

Conviene apreciar el desarrollo de aprendizajes competenciales y transversales que se producen en Bachillerato, donde cobra importancia el impulso a la integración de una perspectiva de género en la orientación profesional y académica del alumnado. Para ello, se promueve 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 las que determinen esta elección, fomentando especialmente las vocaciones STEAM entre el alumnado femenino, ensalzando y poniendo en valor el papel de las mujeres científicas.

Por su parte, el Decreto 110/2016, de 14 de junio, por el que se establece la ordenación y el currículo del Bachillerato en la Comunidad Autónoma de Andalucía, determina el carácter postobligatorio de esta etapa educativa, así como su desarrollo y organización como una estructura flexible que permita la especialización del alumnado en función de sus intereses, la atención a la diversidad y que facilite la futura incorporación del alumnado implicado a estudios posteriores y a la vida laboral.

**GRÁFICO 3.6.5. Alumnado de Bachillerato según sexo, rama y curso escolar en Andalucía. Cursos 2010/2011 y 2020/2021**



Nota: Porcentajes sobre el total del alumnado de cada curso. En el Curso 2010/2011 la rama de Ciencias se corresponde con Ciencias y Tecnología. Además en el Curso 2010/2011 faltan por incluir 46 alumnos/as de Bachillerato Internacional en la provincia de Sevilla, distribuidos en 19 alumnas y 27 alumnos.

Fuente: Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional.

Durante el curso 2020/2021 cursaron enseñanzas de Bachillerato en Andalucía un total de 61.415 alumnos y 70.149 alumnas, que representan el 46,7% y el 53,3% del total de alumnado, respectivamente. Analizando los datos en las distintas modalidades, cabe apreciar que el más demandado es el Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales, con 71.278 estudiantes (que representa un 54,2% del total), seguido de Ciencias con 54.311 estudiantes (41,3%), y de Artes con 5.975 estudiantes (4,5%).

A lo largo de la década, se observa que la distribución del alumnado en las distintas modalidades de Bachillerato no ha variado significativamente respecto de la existente en el curso 2010/2011. De este modo, se aprecia un ligero aumento del alumnado que cursa Bachillerato de Ciencias, pasando de representar un 38,6% del total en el curso 2010/2011 a un 41,3% en el 2020/2021, y ello por el descenso del alumnado que cursa Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales que acumulaba el 57,7% del total del alumnado en el curso 2010/2011, y que suponen el 54,2% del total en el curso 2020/2021.

En la opción de Ciencias continúa la tendencia observada de una mayor presencia del alumnado masculino, que en el curso 2020/2021 supone el 21,8% del alumnado de Bachillerato, frente al 19,5% del alumnado femenino, y ello a pesar de que el volumen de alumnos es menor que el de alumnas. No obstante, se valora positivamente que el número de alumnas se ha incrementado en dos puntos porcentuales respecto al curso 2010/2011.

Por el contrario, hay una mayor presencia de alumnas en el Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales, en concreto, suponen el 30,6% del total del alumnado, si bien se observa que durante la década el número de alumnas desciende en dos puntos porcentuales, respecto al curso 2010/2011.

Se constata que las brechas de género en el curso 2020/2021 se aprecian en la modalidad de Ciencias, elegida por el 46,7% del total del alumnado masculino, frente al 36,6% de las alumnas. También significativa es la brecha que se observa en la modalidad de Artes, opción escogida por un 6,1% de las alumnas y un 2,8% de los alumnos.

A nivel estatal, en las enseñanzas de Bachillerato se ha producido un incremento de 33.022 matrículas en el curso 2020/2021 respecto al curso 2010/2011, incrementándose un total de 22.574 alumnas frente a 10.448 alumnos, según los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional. En España, las modalidades más demandadas por el alumnado siguen siendo la rama de Humanidades y Ciencias Sociales, con 309.509 matrículas y la de Ciencias, con 303.034.

En cuanto a la elección preferente, en el curso 2020/2021, se mantiene una mayor representación femenina en Humanidades y Ciencias Sociales, computando el 27,3% del total, frente al 19,9% del total de alumnos, y menor en Ciencias, representando el 22% del total de las alumnas, si bien incrementan su presencia en 2 puntos en la última década, al igual que Andalucía.

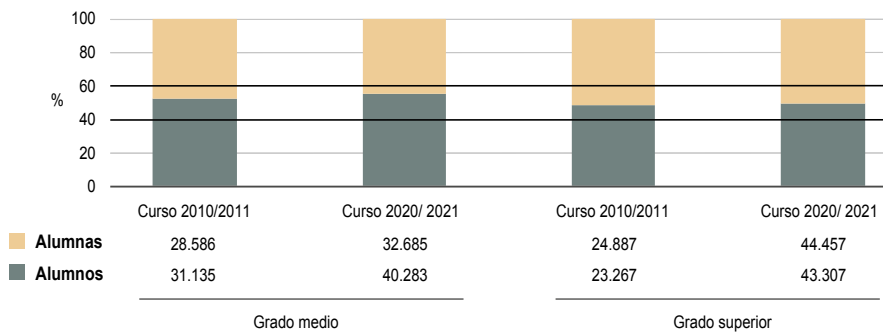
### 3.6.6. Alumnado de Ciclos Formativos según nivel y familia profesional

*Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional*

La Formación Profesional comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Su oferta educativa incluye Formación Profesional Básica, Formación Profesional de grado medio y Formación Profesional de grado superior. Estos estudios se pueden realizar a través de la modalidad presencial o bien semipresencial y a distancia, a través de uso de TICs, y de este modo, permite una mejora en la conciliación familiar y laboral para un determinado grupo de alumnado, dado que el seguimiento se realiza online.

El alumnado matriculado en los Ciclos Formativos de grado medio y superior en Andalucía, en el curso 2020/2021, cuenta con una representación mayoritariamente masculina, suponiendo un total de 83.590 alumnos frente a 77.142 alumnas. Atendiendo a cada Ciclo Formativo, la elección de grado superior es mayor entre las alumnas. De este modo, entre los alumnos, el 48,2% cursó Ciclo Formativo de grado medio y el 51,8% Ciclo Formativo de grado superior. Y entre las alumnas, el 42,4% cursó grado medio y el 57,6% grado superior.

**GRÁFICO 3.6.6.1. Alumnado matriculado en Ciclos Formativos según sexo y nivel en Andalucía. Cursos 2010/2011 y 2020/2021**



Fuente: Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional.

En el curso 2020/2021, el alumnado matriculado en Ciclos Formativos de grado medio y superior en Andalucía, tanto en los centros de titularidad pública, privada concertada o privada no concertada, registró 160.732 estudiantes en su conjunto, cursando 72.968 estudiantes grado medio y 87.764 estudiantes grado superior. En un análisis interanual, ello supone un incremento del 7,8%, en el Ciclo Formativo de grado medio, y del 13% en el Ciclo Formativo de grado superior, en relación a la matrícula del curso anterior.

Según la distribución por sexo de estudiantes matriculados en los ciclos formativos en el curso 2020/2021, se contabilizan 83.590 alumnos, de los cuales el 48,2% cursó grado medio y el 51,8% grado superior, mientras que de las 77.142 alumnas, el 42,4% cursó grado medio y el 57,6% grado superior.

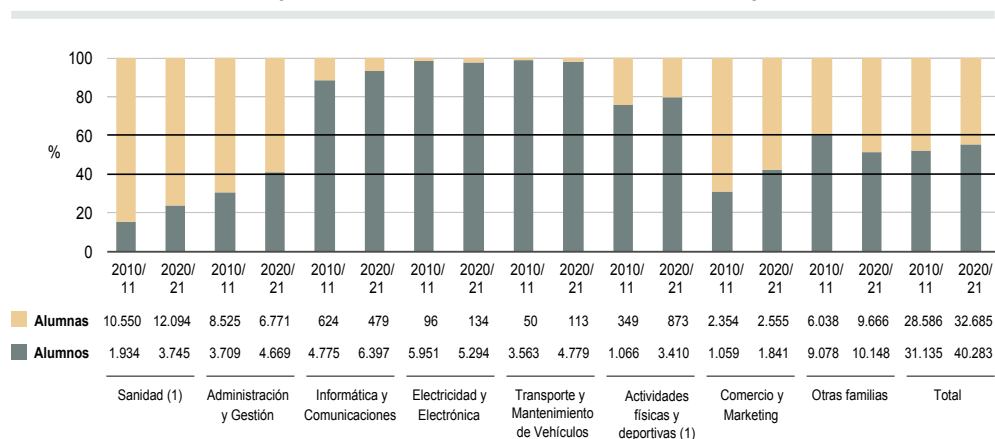
Respecto a la década anterior, entre los cursos 2010/2011 y 2020/2021 aumentó un 49% la matriculación (107.875 alumnado matriculado), observándose una acentuada mayor elección del grado medio por el alumnado masculino (57,2%) frente al 42,8% de alumnos que opta por grado superior. Y entre las alumnas matriculadas la opción de grado superior crece significativamente, pasando del 47% al 57,6% entre ambos cursos.

A nivel nacional, el análisis es similar al descrito en el panorama andaluz respecto al incremento de alumnado inscrito en los Ciclos Formativos de grado medio, mostrando un incremento a nivel estatal de 69.302 matrículas en las enseñanzas correspondientes a los Ciclos Formativos de grado medio desde el curso 2010/2011 al curso 2020/2021. De manera conjunta, el alumnado matriculado en el curso 2010/2011 sumó 289.568 estudiantes y en el curso 2020/2021 ascendió hasta un total de 358.870 estudiantes. En función del sexo, priman las matrículas masculinas en grado medio, con un total de 158.733, frente a las 130.835 matrículas femeninas, en el curso 2010/2011, y 207.576 matrículas masculinas frente a las 151.294 femeninas, en el curso 2020/2021.

Por otra parte, en la matriculación a nivel nacional en las enseñanzas de los Ciclos Formativos de grado superior, se observa que se produce un aumento de 139.903 matrículas a lo largo de la década, sumando 266.012 matrículas en el curso 2010/2011 y 405.915 matrículas en el curso 2020/2021.

En su distribución por sexo, en los Ciclos de grado superior se observa que el número de hombres matriculados es superior al de mujeres, experimentando las matrículas masculinas en el curso 2020/2021 un incremento del 66% respecto al curso 2010/2011. En este sentido, si en el curso 2010/2011, las matrículas de alumnos superaron a las alumnas en 1.876 personas, en el curso 2020/2021 la diferencia a favor de los hombres alcanzan las 40.115 matrículas.

**GRÁFICO 3.6.6.2. Alumnado matriculado en Ciclos formativos de grado medio según sexo y familia profesional en Andalucía. Cursos 2010/2011 y 2020/2021**



Nota: Las denominaciones de las familias profesionales se corresponden con las del Curso 2020/2021.

(1) Datos acumulados de familias profesionales de LOE y LOGSE.

Fuente: Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional.

Finalmente, en contraste con los datos registrados en Andalucía, se observa que la brecha de género disminuye en la matriculación de los Ciclos Formativos de grado superior a nivel nacional. La diferencia entre alumnas y alumnos en el curso 2020/2021 es menor en los Ciclos Formativos de grado superior, registrando 40.115 alumnos más que alumnas, y en los Ciclos de grado medio la diferencia se amplía, con 56.282 matrículas de alumnos más que de alumnas.

En lo que se refiere a los Ciclos Formativos de grado medio en Andalucía, se observa un incremento en la matriculación entre los cursos 2010/2011 y 2020/2021, que ha pasado de 59.721 a 72.968 estudiantes, suponiendo estas cifras un aumento de un 22,2%. En cuanto a la distribución por sexo del alumnado, se observa el progresivo aumento de la matriculación masculina, que ha pasado del 52,1% al 55,2% en el periodo analizado.

La distribución del alumnado en las familias profesionales ofertadas, revela que aunque la tendencia es al aumento de alumnado, se observan ramas con ligeras fluctuaciones en la matrícula, debido a la actualización de la oferta formativa a las demandas del mercado laboral y la incorporación de nuevos módulos profesionales.

El objetivo de los ciclos de grado medio es acercar estas enseñanzas a las necesidades y demandas del mercado de trabajo, con el propósito de elevar la tasa de inserción laboral del alumnado titulado. Para ello, la oferta está vinculada a sectores emergentes de empleo, como Comercio y Marketing, Informática y Telecomunicaciones, o Transporte y Mantenimiento de Vehículos, entre otros. De este modo, aumenta el alumnado de la rama de Actividades Físicas y Deportivas, de 1.415 a 4.283 matriculaciones en el periodo analizado.

Las familias profesionales donde se observa una mayor concentración de alumnado son Sanidad y Administración y Gestión, opciones preferidas del alumnado andaluz en los cursos 2010/2011 y 2020/2021. En dicho periodo, la rama de Sanidad ha pasado de representar el 21% al 22% del total del alumnado matriculado y la familia de Administración y Gestión, pasó de suponer el 21% al 16% del total, aunque esta última experimenta un descenso. En ambos ciclos formativos se mantiene una predominante presencia femenina, si bien se observa que las diferencias entre alumnos y alumnas se han acortado a lo largo de la década.

Otras familias profesionales cuentan con una elevada presencia masculina a lo largo del periodo analizado. De este modo, la alta presencia de alumnos en el curso 2020/2021 está presente en ramas como Informática y Comunicaciones (93%), Electricidad y Electrónica (97,5%), Transporte y Mantenimiento de Vehículos (97,7%), y Actividades Físicas y Deportivas (79,6%).

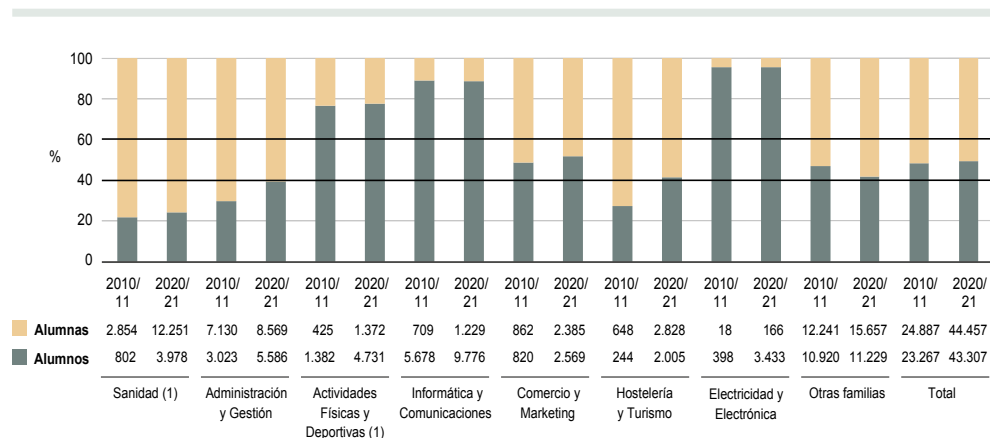
En este sentido, para promover que desaparezcan estas brechas de género en los Ciclos Formativos de grado medio, se desarrollan proyectos STEAM, encaminados a la generación de vocaciones en Ingeniería y Tecnología y con especial atención a la de las alumnas, favoreciendo su formación en estas disciplinas.

A nivel estatal, comparando el comportamiento del alumnado matriculado en grado medio en Andalucía y España, se observa que entre los cursos 2010/2011 y 2020/2021 la tendencia es distinta. De este modo, si bien en Andalucía se produce un aumento de matriculaciones situado en un 22,2%, a nivel nacional se observa una reducción del 23,9% de las matriculaciones, es decir, 69.302 personas menos.

En cuanto a la distribución por sexo del alumnado, a nivel nacional se ha producido un incremento de la participación masculina, pasando del 54,8%, en el curso 2010/2011, a un 57,8% en el curso 2020/2021, manteniéndose también en Andalucía la mayor presencia masculina, pero con datos más cercanos al 50% de alumnas y alumnos

Por otro lado, respecto a la distribución del alumnado entre las familias profesionales, se observa un comportamiento similar en la elección realizada por el alumnado andaluz y del estado, las familias profesionales más demandadas coinciden. En España la opción preferente es Sanidad, que en el curso 2020/2021 acumuló a 70.353 estudiantes, con una elevada participación femenina (77,8%). Otras ramas se mantienen masculinizadas, como Informática y Comunicaciones (92,9%)

**GRÁFICO 3.6.6.3. Alumnado matriculado en Ciclos formativos de grado superior según sexo y familia profesional en Andalucía. Cursos 2010/2011 y 2020/2021**



Nota: Las denominaciones de las familias profesionales se corresponden con las del Curso 2020/2021.

(1) Datos acumulados de familias profesionales de LOE y LOGSE.

Fuente: Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional.

Finalmente, respecto a los Ciclos Formativos de grado superior en Andalucía, el número de alumnos y alumnas que cursan Ciclos Formativos de grado superior ha aumentado significativamente entre el curso 2010/2011 y el curso 2020/2021, pasando de 48.154 a 87.764 estudiantes, lo que supone un incremento del 82,3%.

En lo relativo a la distribución por sexo del alumnado de los Ciclos de grado superior, se observa que en términos generales está cercana a valores paritarios en los dos cursos objeto de análisis, al haber disminuido ligeramente la proporción de alumnas respecto del total del alumnado. De este modo, las alumnas han pasado de representar un 51,7% del total, en el curso 2010/2011, a un 50,7% en el curso 2020/2021.

Por otra parte, en el análisis de la elección de las familias profesionales, la tendencia observada es que se identifican varias familias profesionales que perciben una cuota de matriculación significativamente mayor que el resto. Así, en el curso 2020/2021, los ciclos relacionados con la familia de Sanidad concentran un 18,5% del alumnado, la familia profesional de Administración y Gestión, un 16,1% del alumnado, y la familia de Informática y Comunicaciones, un 12,5%.



Resulta destacable la persistencia en la elección de determinadas familias profesionales por un mayor número de alumnos, como la rama de Electricidad y Electrónica, que en el curso 2020/2021, cuenta con 3.433 alumnos matriculados, frente a 166 alumnas o la rama de Informática y Comunicaciones (el 88,8% de alumnos frente al 11,2% de alumnas).

Por el contrario, se mantienen feminizadas las familias de la rama sanitaria, con 12.251 alumnas (el 75,5%) frente a 3.978 alumnos matriculados (24,5%).

En el análisis de la década, cabe señalar una mejora significativa en familias de Hostelería y Turismo, que ha visto incrementada la participación masculina, logrando una representación dentro de los márgenes de equilibrio y pasan de un 27,4% de alumnos matriculados, en el curso 2010/2011, a un 41,5% en el curso 2020/2021, con un total de 2.828 alumnas y 2.005 alumnos.

De igual modo, en la familia de Administración y Gestión se observa que el número de alumnos sube 10 puntos porcentuales en la última década, alcanzando un porcentaje del 39,5% sobre el total de alumnos.

En el ámbito nacional, atendiendo a los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional, el número de alumnos y alumnas que cursan Ciclos Formativos de grado superior ha aumentado entre el curso 2010/2011 y el curso 2020/2021 de manera significativa. La evolución muestra que se ha pasado de 266.012 alumnos y alumnas a 405.915 estudiantes, lo que supone un incremento en torno al 52,6%, tendencia similar a la analizada en Andalucía.

De manera conjunta, aunque la composición por sexo del alumnado en España es equilibrada en los dos cursos objeto de análisis, se observa un ligero descenso en la proporción de las alumnas sobre el total de matriculados, que ha pasado de representar el 49,6% del total, durante el curso 2010/2011, al 45,1% en el curso 2020/2021.

Al igual que en Andalucía, a nivel nacional está presente la segregación en la elección de las familias profesionales. De este modo, en el curso 2020/2021 son elegidas mayoritariamente por el alumnado masculino familias como Actividades Físicas y Deportivas (78,6% de alumnos frente a 21,4% de alumnas) o Informática y Comunicaciones (89,3% de alumnos frente a 10,7% de alumnas).

Por el contrario, la familia profesional de Sanidad muestra una mayor presencia femenina, representando el 76,2% del total, con 40.808 alumnas frente a 12.718 alumnos matriculados, y de manera más intensa está feminizado el ciclo de Servicios Socioculturales y a la Comunidad (85,8% de mujeres).

### 3.6.7. Tasa de aprobados en diversos ciclos de educación según sexo y materia

*Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional*

A continuación se analiza el comportamiento de las tasas de aprobados en función del sexo de determinados ciclos de educación obligatoria y postobligatoria en Andalucía, atendiendo a los datos aportados por la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional. De manera general, las alumnas disponen de unas tasas de aprobado más elevadas que el alumnado masculino en los niveles educativos analizados.

En primer término, se analiza la tasa de aprobados por materias de Educación Primaria en Andalucía, observando que, en el curso 2019/2020, es la materia de Ciencias de la Naturaleza la que presenta mayor número de aprobados, con una tasa del 96%.

De la observación de los datos del curso 2019/2020, se desprende que de las cinco materias analizadas, en tres de ellas son las alumnas las que tienen un porcentaje superior de aprobados, en concreto, en Lengua Castellana y Literatura, la brecha de género es de 2,7 puntos porcentuales, con una tasa de aprobados del 95,6% de las alumnas y del 92,9% de los alumnos; en Primer Idioma, la brecha de género es del 2,8 puntos porcentuales y la tasa de aprobados es de 95,1% de alumnas y 92,3% de alumnos; y en Ciencias Sociales, las tasas son del 96,2% entre las alumnas y del 94,7% entre los alumnos. Por el contrario, son los alumnos los que presentan una tasa ligeramente superior de aprobados en Matemáticas (el 93,9% de alumnos y el 92,9% de alumnas) y en Ciencias Naturales (el 96,8% de alumnos y el 95,3% de alumnas).

En segundo lugar, en la etapa de Educación Secundaria Obligatoria, durante los cursos 2010/2011 y 2019/2020, se observa una tendencia similar a la observada en Educación Primaria, de este modo, en todas las materias las alumnas presentan mejor rendimiento que los alumnos. Se observa que la brecha de género es más pronunciada en la materia de Lengua Castellana y Literatura, que en el curso 2019/2020 sitúa la tasa de aprobados en alumnas en un 92,8%, frente a un 87,7% en alumnos, es decir, 5,2 puntos porcentuales de diferencia entre ambos sexos. Y la materia de Biología y Geología, es donde se acorta la brecha de género con una tasa de aprobados de un 96,8% en las alumnas y un 95,4% en los alumnos.

En el análisis de la década, respecto al curso 2010/2011, se observa una evolución positiva con un progresivo acortamiento de las diferencias entre alumnos y alumnas. En asignaturas como Inglés, Matemáticas o Lengua Castellana y Literatura, en el curso 2010/2011 las alumnas superaban a los alumnos con 5,7 puntos porcentuales, 5,4 puntos y 8,6 puntos de diferencia en las tasas de aprobados, respectivamente. En Tecnología las tasas de aprobados se igualan en ambos sexos, con un 83%, por el contrario en el curso 2019/2020 aumenta la brecha de género, presentando un 88,4% para las alumnas y un 85,4% para los alumnos.

En tercer lugar, en la etapa de Bachillerato, dirigido ordinariamente al alumnado entre los 16 y 18 años de edad, la tendencia observada en otras etapas presenta una ligera mejoría en los resultados académicos entre alumnos y alumnas, aunque nuevamente las alumnas presentan una mejor tasa de aprobados por materias a las obtenidas por los alumnos en todas ellas. Siendo destacable, analizando las materias comunes de segundo de Bachillerato, que Lengua Castellana y Literatura sigue presentando una mayor diferencia de resultados académicos por sexo.

Respecto al curso 2010/2011, se observa que disminuye la brecha de género en asignaturas como Lengua Castellana y Literatura, donde las alumnas presentaban una tasa de aprobados de un 87,7% con respecto al 83,1% de los alumnos, con una brecha de género de casi 5 puntos porcentuales, y que en el curso 2019/2020 esta brecha se acorta a 2,5 puntos. En el curso 2019/2020 las diferencias en resultados académicos se van acortando en otras materias comunes, entre las que cabe mencionar Primera Lengua Extranjera, con una tasa del 98% para ambos sexos.

Por último, en el análisis de la tasa de titulaciones en Ciclos formativos de grado superior, y de las diferentes familias profesionales, se observa que en la distribución del alumnado existen diferencias significativas en función del sexo.

De este modo, en el curso 2010/2011 era mayor el número de titulaciones de Ciclo formativo de grado superior entre las alumnas, que alcanzaban un 90,1%, al de los alumnos (87,7%). Esta situación se mantiene a lo largo de la década analizada, dado que en el curso 2019/2020, la tasa de titulación femenina es más alta y alcanza el 77,7% en las alumnas frente a un 67,1% la de los alumnos.

Por otra parte, en la elección del ciclo formativo elegido por alumnos y alumnas se producen diferencias, existiendo ciclos con una presencia masculina o femenina mayoritaria. En este sentido, se observan altos niveles en las tasas de titulación de mujeres en ramas profesionales cursadas preferentemente por hombres, como es el caso de las familias: Acuicultura, Eficiencia Energética y Energía Solar Térmica, Energías Renovables, Mecatrónica Industrial, Programación de la Producción en Moldeo de Metales y Polímeros o Química Ambiental. En todas ellas con un nivel de titulación superior al de los hombres, y que alcanzan un 100%. Igualmente, destacar el aumento de hombres en ramas tradicionalmente femeninas, como por ejemplo, Administración y Finanzas.

### 3.6.8. Alumnado de Educación de Personas Adultas

*Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional*

La Educación para personas adultas promueve una amplia diversidad de programas y se ofertan cursos, denominados planes educativos, que facilitan la incorporación al sistema educativo. Entre sus contenidos se incluyen ámbitos como la alfabetización digital, el aprendizaje de idiomas, la reincorporación de jóvenes a la formación o la adquisición de nuevas competencias.

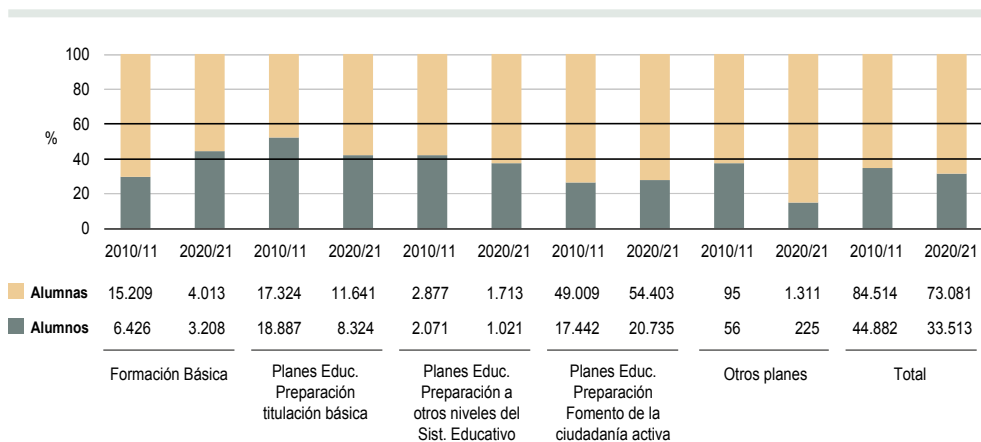
Para el alumnado con dificultades de lectoescritura, de comprensión o de expresión, se oferta el plan educativo de Formación básica. Y para aquellas personas que aspiren a ampliar conocimientos, se oferta una variedad de cursos que se denominan Planes educativos no formales, agrupados en: Planes educativos de Acceso a otros niveles del sistema educativo; de Preparación para la obtención de titulaciones oficiales; para el Fomento de la ciudadanía activa; y de Preparación para la adquisición de competencias clave.

De manera conjunta, en Educación de Personas Adultas en Andalucía en el curso 2020/2021 se matricularon 106.594 personas, de las cuales la participación femenina es significativamente superior, representando el 68,6% del total y los hombres, el 31,4%.

En el análisis de la década, en Andalucía se observa que se ha producido una disminución del alumnado que cursa este tipo de enseñanzas durante los cursos 2010/2011 y 2020/2021 de un 17,6%. No obstante, a lo largo de la década se constata un aumento de la presencia femenina, del 65,3%, en el curso 2010/2011, hasta el 68,6% en el curso 2020/2021.

Por otra parte, al igual que en Andalucía se produce una disminución del volumen de alumnado en el territorio español. De este modo, el alumnado matriculado ha pasado de 470.341 personas adultas en el curso 2010/2011, a 202.846 alumnos y alumnas matriculadas en el curso 2020/2021. Respecto a su distribución por sexo, la participación sigue siendo en mayor medida femenina, pasando de representar las alumnas el 54,4% y el 45,6% los alumnos en el curso 2010/2011, frente al 55,6% de alumnas y el 44,4% de alumnos, en el curso 2020/2021.

**GRÁFICO 3.6.8. Alumnado de Educación de Personas Adultas según sexo en Andalucía. Cursos 2010/2011 y 2020/2021**



Fuente: Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional.

Respecto a la oferta formativa de personas adultas en Andalucía, en la Formación básica se observa un aumento del número de alumnos frente al de alumnas, pasando éstos de representar un 29,7%, en el curso 2010/2011, al 44,4%, en el curso 2020/2021. Por su parte, a nivel nacional, la participación femenina se mantiene durante la década en valores superiores al 60%. Durante la misma, se observa en el alumnado de Formación Básica que ha disminuido considerablemente, pasando de ser 21.635 a 7.221, siguiendo una tendencia general en las enseñanzas de educación permanente.

En cuanto al alumnado de los Planes educativos de preparación para la obtención de titulaciones básicas se observa un aumento del alumnado femenino, representando el 47,8% del total en el curso 2010/2011 y alcanzando el 58,3% en el curso 2020/2021. No obstante, el número de personas matriculadas ha disminuido, pasando de 36.211 en el curso 2010/2011 a 19.965 en el curso 2020/2021.

En los Planes educativos de acceso a otros niveles del sistema educativo (acceso a Ciclos Formativos de grado medio y superior y a la Universidad para mayores de 25 años) la participación femenina en Andalucía se ha mantenido en torno al 60% a lo largo de la década. Comportamiento que ha sido similar a nivel nacional a la participación femenina, que se ha situado en torno al 55%. Igualmente se ha identificado respecto a las matriculaciones en Planes educativos de acceso a otros niveles del sistema educativo la disminución progresiva del alumnado durante el periodo comprendido entre los cursos 2020/2021 y 2010/2011.

Por último, se mantiene constante el mayor número de alumnos y alumnas que se concentra en los Planes Educativos para el fomento de la ciudadanía activa, respecto al resto de la oferta formativa. En el curso 2020/2021 el número de personas matriculadas ha sido de 75.138 estudiantes, de las cuales un 72,4% son mujeres, participación similar a la registrada en el curso 2010/2011.

### 3.7. CULTURA Y DEPORTE

La cultura desempeña un papel clave a la hora de combatir estereotipos y promover cambios sociales. Sin embargo, sigue habiendo desigualdades entre hombres y mujeres en la práctica totalidad de los sectores culturales y creativos.

Las mujeres presentan más barreras de acceso al disfrute o consumo de contenidos culturales, como consecuencia de su menor disponibilidad de tiempo libre e ingresos. Aunque los hombres manifiestan en mayor medida no poder participar en actividades culturales por el tiempo dedicado al empleo<sup>8</sup>, las mujeres suelen disponer de menos tiempo libre que poder dedicar a otras actividades debido a su mayor sobrecarga de trabajo de cuidados. Asimismo, la menor participación de las mujeres en los trabajos remunerados y su peor retribución salarial las penaliza en sus posibilidades de acceso a la cultura, especialmente si esta no se ofrece de forma gratuita o a costes reducidos.

Por otro lado, las mujeres artistas y profesionales de la cultura tienen menos acceso a recursos de creación y producción, ganan en general menos que los hombres y se encuentran infrarrepresentadas en puestos de liderazgo y de toma de decisiones, así como en el mercado del arte.

Estas disparidades deben ser reconocidas y atajadas mediante políticas y medidas específicas y para ello, se precisan datos exhaustivos y actualizados sobre el contexto en el que se actúa<sup>9</sup>.

El presente epígrafe de Realidad en el ámbito de la cultura se ha mejorado en cuanto a la selección de los indicadores analizados en función de las competencias de la Junta de Andalucía y las principales variables que condicionan las relaciones de género en la sociedad andaluza. Dicha mejora se enmarca en una ponencia de trabajo encargada por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, a la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla y elaborada en colaboración con los centros directivos implicados, y el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Como consecuencia, a continuación se presenta la situación de los principales indicadores de cultura desde la perspectiva de género en 2021 en Andalucía. También se presenta comparativamente en evolución con los últimos años, a través de una serie de indicadores teniendo en cuenta la mayor parte de las variables de género que lo condicionan en la medida que la disponibilidad de datos lo ha permitido. Los indicadores se estructuran según la información que ofrecen en tres áreas: Producción y empleo cultural, Formación e investigación, y Participación y acceso a la vida cultural.

8 UNESCO (2021) Género y creatividad: progresos al borde del precipicio. Disponible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375713>

9 Conclusiones del Consejo sobre el Plan de trabajo en materia de cultura 2019-2022 (2018/C 460/10). Consejo Unión Europea (2018). Ver en: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018XG1221\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018XG1221(01)&from=EN)

## Producción y empleo cultural

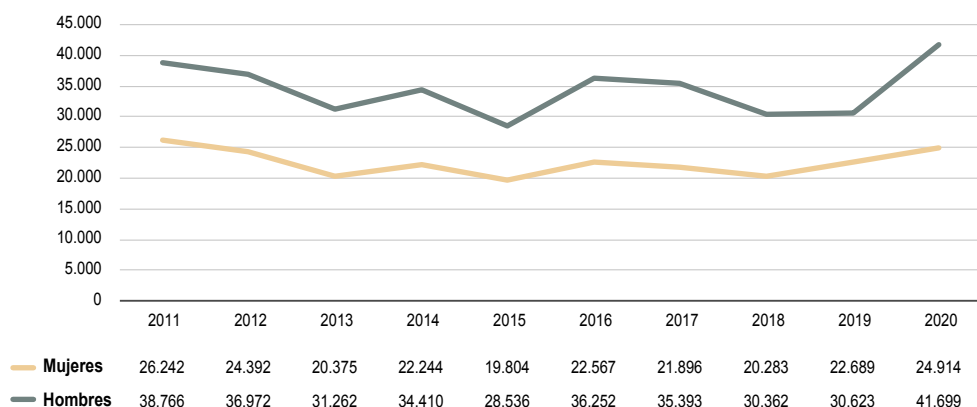
### 3.7.1. Empleo cultural en Andalucía

*Consejería de Turismo, Cultura y Deporte*

Entre los años 2011 a 2015 en Andalucía se ha mantenido una tendencia a la destrucción del empleo generado en el ámbito de la cultura, con subidas intermitentes desde el año 2016 hasta 2020, año en el que se produjo un repunte y se generaron más contratos que el año 2011 (65.008 empleos), contabilizándose en 2020 un total de 66.613 empleos.

La proporción entre hombres y mujeres en el empleo del sector cultural se ha mantenido estable a lo largo de la década, con valores próximos al 60% de hombres y al 40% de mujeres. No obstante, en el año 2020 esta diferencia ha aumentado, con una brecha de género de 25,2 puntos porcentuales, la más elevada desde que se obtienen datos del sector cultural y con una participación de mujeres en empresas culturales del 37,4%, inferior a una representación equilibrada.

**GRÁFICO 3.7.1. Empleo cultural según sexo en Andalucía. Periodo 2011-2020**



Nota: Datos a 1 de enero de cada año.

Fuente: Consejería de Turismo, Cultura y Deporte. Estadística Tejido empresarial de la cultura en Andalucía.

La evolución de los datos durante la década ha sido variable, ya que la presencia de mujeres ha empeorado ligeramente en términos relativos, descendiendo del 42,6% en 2019, al 37,4% en 2020, pero no en términos absolutos, pues el empleo ha aumentado en los últimos años, tanto para mujeres como para hombres. A 1 de enero de 2020, 24.914 mujeres se encontraban empleadas en el sector cultural, frente a 41.699 hombres. Esta brecha de género se da entre personas asalariadas, que concentran el 67% del empleo en empresas culturales y entre no asalariadas (el 33%), contabilizando en 2020 un total de 24.290 hombres y 20.669 mujeres asalariadas y 17.409 hombres y 4.245 mujeres no asalariadas.

En función de la actividad cultural, en 2020 solo presentan una mayor representación de mujeres que de hombres los subsectores de educación cultural (63,7% de mujeres y 36,3% de hombres) y de patrimonio cultural, archivos y bibliotecas (58,7% de mujeres y 41,3% de hombres). Otras actividades tienen porcentajes dentro de los límites de una representación equilibrada, como son la publicidad (45,9% de mujeres y 54,1% de hombres); y se aproximan al equilibrio representativo la edición de libros y prensa (38,5% de mujeres), la artesanía (37,5% de mujeres) y el sector audiovisual y multimedia (35,6% de mujeres). El resto de actividades culturales presenta una importante masculinización, con una representación de mujeres del 33,8% en las artes escénicas, del 25,9% en artes visuales y del 24,2% en arquitectura.

Sólo en ámbitos localizados del sector cultural, el número de mujeres trabajadoras fue superior al de hombres, hecho que únicamente se produce cuando los contratos son de naturaleza asalariada y no en el empleo no asalariado, ámbito este último donde la brecha de género se ensancha, poniendo de manifiesto la fragilidad de la situación de las mujeres emprendedoras en este sector de la economía.

Según la estadística del Tejido empresarial de la cultura en Andalucía, la distribución de hombres y mujeres en el empleo asalariado se ha mantenido muy estable a lo largo de la década, con valores promedio del 55,9% para hombres y del 44,1% para mujeres.

Aunque en el año 2020 esta diferencia se redujo, el sector cultural empleó a 20.669 asalariadas y 24.290 asalariados, cifras levemente superiores a las aproximadas diecinueve mil mujeres asalariadas y los veinticinco mil hombres del año 2011. Las mujeres han incrementado su presencia relativa, representando el 46% de las personas asalariadas en el año 2020, y se ha reducido la brecha de género a 8 puntos porcentuales, siendo la menor brecha desde que se obtienen datos del sector cultural, situada en 12,3 puntos porcentuales en 2011.

Por actividades culturales, tres cuentan con más mujeres que hombres, que son la educación cultural (64,3%), el patrimonio cultural, archivos y bibliotecas (64,1%) y la publicidad (54,2%). Cinco ramas de actividad entran dentro los márgenes de representación equilibrada, la rama de artes visuales, las artes escénicas, la edición de libros y prensa, la artesanía y el sector audiovisual y multimedia, siendo la actividad de arquitectura la que está más masculinizada (36,4% de mujeres asalariadas).

La brecha de género aumenta considerablemente en el empleo cultural no asalariado, aunque ha ido cambiando a lo largo de la década, reflejando la volatilidad de este tipo de empleo. De tal modo que la representación de las mujeres entre las personas no asalariadas ha fluctuado entre el 32,9%, en el año 2011, hasta el 35,6%, en 2019. Registrando un importante descenso en el año 2020, con mínimos alcanzados del 19,6% de mujeres, el más bajo desde que se disponen datos del sector cultural, y un 80,4% de hombres. Datos que reflejan una brecha de género en el emprendimiento de las mujeres en el sector de la cultura, siendo mayor que en el trabajo asalariado.

Por actividades culturales, la participación femenina en general es baja, siendo la rama de educación cultural la única que cuenta con una representación paritaria, seguida del subsector de edición de libros y prensa (31% de mujeres). El resto de actividades presenta menos de un 20% de mujeres, como el subsector de artes visuales (18,6%), la publicidad (16,6%), el patrimonio cultural, archivos y bibliotecas (15,9%), el sector de audiovisual y multimedia (15,8%), la arquitectura (14,6%), la artesanía (13,4%); y por último, las artes escénicas en las que se encuentra la inferior participación (8,9%).

### 3.7.2. Temporalidad en el empleo cultural

*Consejería de Turismo, Cultura y Deporte*

El sector cultural presenta características particulares por su actividad que conducen a una mayor informalidad y temporalidad (autónomos, trabajo por proyectos), peores condiciones laborales (jornadas irregulares, largas jornadas, trabajos concentrados en determinados momentos y movilidad geográfica), más competitividad e importancia de los contactos y redes, con una parte importante del empleo cultural obtenido a través de mecanismos menos formalizados.

La tasa de temporalidad de las mujeres del empleo que se genera en el sector de la cultura es superior a la de los hombres, y se sitúa en 6 puntos porcentuales en el año 2021. Los contratos temporales son algo menos de la mitad de los puestos que se crean, de este modo, en el año 2021 se generaron 35.241 puestos<sup>10</sup> (temporales e indefinidos). De estos contratos, se formalizaron 704 contratos temporales más con mujeres que con hombres y entre los contratos indefinidos, se formalizaron 2.647 más contratos con hombres que con mujeres. Estos datos ponen de manifiesto que las mujeres acceden con mayor frecuencia que los hombres a empleos más precarios en el sector de la cultura.

En la última década se observa una menor temporalidad en el empleo masculino en subsectores como la edición de libros y prensa, que pasaron de 1.077 contratos temporales en el año 2011 a 833 contratos en el año 2021; en el sector audiovisual y multimedia, que se pasó de 1.276 contratos temporales en 2011 a 826 contratos en 2021 o en la publicidad (de 1.198 a 702 contratos temporales en dicho periodo).

En lo que respecta a las mujeres, aunque la temporalidad ha bajado en el subsector de audiovisual y multimedia, pasando de 987 contratos temporales en el año 2011 a 721 contratos temporales en 2021; se observa que la temporalidad de los contratos a los que acceden las mujeres es mayor. Ello a diferencia de la tendencia a la baja del número de los contratos temporales que formalizan los hombres en el ámbito de la cultura.

### 3.7.3. Empleo cultural en puestos directivos y cualificados

*Consejería de Turismo, Cultura y Deporte*

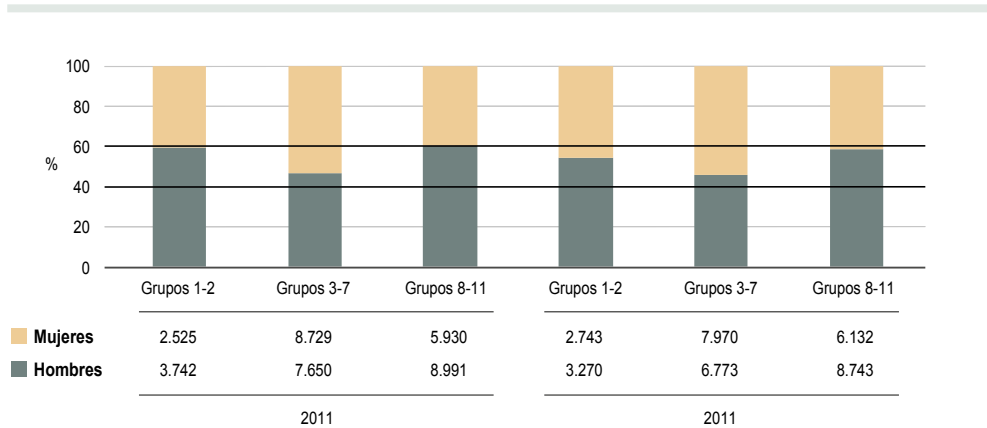
La segregación ocupacional vertical de género es la tendencia a una mayor concentración de la presencia de uno y otro sexo en ciertos puestos o categorías. En general, en el mercado de trabajo, se observa una mayor presencia masculina en puestos de más alto nivel y más exigentes formativa y profesionalmente, o que impliquen mando, jefatura o responsabilidad.

Para aproximarse al estudio de este fenómeno en el sector cultural, se ha analizado el empleo por grupos de cotización. Los grupos de cotización 1 y 2 (ingeniería, licenciatura y alta dirección e ingeniería técnica, peritaje y ayudantes) son aquellos en los que la base de cotización mínima es significativamente más alta que en los demás grupos y requieren de nivel formativo universitario.

<sup>10</sup> En 2021 se formalizaron además 390 contratos de los que no consta el tipo, según los datos facilitados por IECA.



**GRÁFICO 3.7.3. Empleo cultural según sexo y grupo de cotización en Andalucía. Años 2011 y 2021**



Nota: Grupos 1 y 2, en los que la base de cotización mínima es significativamente más alta que en los demás grupos y requieren de nivel formativo universitario. Grupos 3 a 7, en los que la cotización se plantea por meses, con idénticas bases mínima y máxima. Grupos 8 a 11, en los que las bases mínima y máxima se plantean por días.

Fuentes: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Tesorería General de la Seguridad Social.

De los 16.845 contratos formalizados con mujeres en el año 2021 en el sector cultural, únicamente el 16,3% de los mismos, un total de 2.743 contratos, se sitúan en los grupos de cotización elevada (grupos 1 y 2), aunque esta proporción es solo ligeramente inferior a la de los hombres, que representan el 17,4% de los mismos, con un total de 18.786 contratos.

La contratación de mujeres es superior a la de los hombres en los grupos intermedios de cotización, es decir, en los grupos 3 a 7<sup>11</sup>, en los que la cotización se plantea por meses, con idénticas bases mínima y máxima. Así, en el año 2021 se formalizaron 6.773 contratos con hombres, que suponen un 36,1% del total y 7.970 contratos con mujeres, estos últimos representan casi la mitad de todos los contratos firmados por mujeres (47,3%).

Por último, el grueso de los contratos en materia de cultura entre los hombres se encuentra en los grupos de cotización 8-11<sup>12</sup>, en los que las bases mínima y máxima se plantean por días. En 2021 se formalizaron 8.743 contratos con hombres, que representan el 46,5% del total de contratos masculinos. En el caso de las mujeres, 6.132 contratos pertenecían a este grupo de cotización y estos representan 36,4% del total femenino.

11 Los grupos de cotización de 3 a 7 se corresponden con: 03 – Jefes/as administrativos y de taller, 04 – Ayudantes no titulados, 05 – Oficiales administrativos, 06 – Subalternos/as, 07 – Auxiliares administrativos.

12 Los grupos de cotización de 8 a 11 se corresponden con: 08 – Oficiales de primera y segunda, 09 – Oficiales de tercera y especialistas, 10 – Mayores de 18 años sin cualificación, y 11 – Trabajadores/as menores de 18 años.

### 3.7.4. Autoría de obras

*Consejería de Turismo, Cultura y Deporte*

El indicador autorías de obras mide la brecha de género existente en la actividad creativa entre aquellas personas que inscriben sus obras en el Registro de Propiedad Intelectual de Andalucía.

En 2021, las personas que solicitaron dicha inscripción ascienden a un total de 6.331, de las cuales el 36,5% (2.313) son mujeres y el 63,5%, hombres (4.018). Con respecto al año 2020, se han incrementado las inscripciones totales dado que en dicho año se registraron 5.189 obras. Desde la perspectiva de género, los datos relativos al año 2021 reflejan una situación de estabilidad con una leve tendencia ascendente en cuanto a las solicitudes presentadas por mujeres, habiéndose producido un incremento de casi un punto en el porcentaje global, pasando de 35,6% al 36,5% del total de solicitudes.

Si se comparan los datos de la década, se observa en 2021 un incremento de 6,3 puntos porcentuales en las autorías femeninas con respecto a 2011, pasando de un 30,2% a un 36,5%. Durante el ejercicio 2018 se obtuvo el mejor resultado de la serie, con un incremento de más de 7 puntos respecto del ejercicio inmediatamente anterior, aunque en 2019 sufrió una caída de más de 5 puntos. Si bien los resultados de autoras mujeres muestran una línea ascendente, todavía se encuentran lejos del 50% de distribución paritaria. Se observa además que el ascenso es muy lento, sin que exista un pico importante que sirva como punto de inflexión, al menos hasta ahora, por lo que se debe seguir trabajando en la materia.

Por tipo de obra, en 2021, los hombres son mayoría en todas las categorías excepto en la de Otras obras plásticas en las que las mujeres representan un 53,6% mientras los hombres constituyen el 46,4%. Se encuentran en la franja de equilibrio las obras literarias, las obras fotográficas, maquetas, gráficos o mapas; y páginas electrónicas (web) multimedia.

A lo largo de la década 2011-2021, se observa una constante y amplia presencia de autores hombres en las obras musicales, obras cinematográficas y audiovisuales, tebeos o cómics, obras de tipo proyectos, planos o diseños de obra de arquitectura o ingeniería, programas de ordenador y en obras de tipo actuaciones, producciones o prestaciones.

En todas las categorías el número de autoras es inferior al número de autores en promedio. Aunque cabe destacar algunos tipos de obras en los que las mujeres tienen una presencia destacable, como por ejemplo las obras literarias, las obras científicas, los dibujos o pinturas, las obras fotográficas, las obras plásticas y, en los últimos años, también ganan presencia en las obras de tipo páginas electrónicas (web) y multimedia.

En lo que refiere a las variaciones producidas en esta década, cabe destacar los incrementos de inscripciones llevadas a cabo por mujeres en los siguientes ámbitos: obras literarias (del 33,1% a 43,4%), obras fotográficas (del 22,7% al 41,8%); maquetas, gráficos o mapas (de 0% al 42,1%); páginas electrónicas (de 29,2% a 45,5%), entre otros. En términos globales se ha incrementado en casi 6 puntos el porcentaje de las inscripciones realizadas por mujeres.

### 3.7.5. Exposiciones temporales

*Consejería de Turismo, Cultura y Deporte*

Más allá de la participación de las mujeres en el sector cultural como empleadas o como usuarias, a través de este indicador se pretende ofrecer información relevante sobre los avances en igualdad de género en la programación cultural de algunos de los principales museos de carácter público de la Comunidad Autónoma.

De manera más específica, el indicador muestra la información relativa a 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.

En 2021, se observa que en conjunto las autorías de las exposiciones se encuentran dentro de los márgenes de equilibrio de género, con un 55,3% de exposiciones de autoría masculina y un 44,7% de autoría femenina.

De manera específica, cabe destacar que desde hace más de una década, el CAAC lleva a cabo una programación equilibrada, siendo el único museo de España que la realiza y siendo esta por tanto una de sus señas de identidad. El C3A, como institución dependiente del CAAC, ha adoptado este criterio desde su creación. Ambos centros seguirán trabajando en esta línea en los próximos años. En términos globales, se visualiza una clara tendencia a que las autorías de las exposiciones se encuentren en los márgenes de equilibrio de género.

Tanto en el CAAC como en el C3A se ha producido en el último año un leve incremento de la participación de las mujeres en la realización de exposiciones temporales, siendo su porcentaje de un 57,1% y de un 63,6% respectivamente, rompiendo así la tendencia mantenida en los últimos diez años donde la participación de los hombres era levemente superior a la de las mujeres.

Respecto a las exposiciones de fotografía, los resultados muestran un importante avance ya que se han incrementado un 16,7% las exposiciones realizadas por mujeres en 2020 a un 41,3% en el año 2021, siendo este el porcentaje más alto que se ha producido desde el año 2011. Así, en el año 2021, 47 exposiciones han sido realizadas por hombres y 33 por mujeres. En el año 2020 las exposiciones realizadas por hombres fueron 20 y sólo 4 tuvieron como autoría a mujeres.

En cuanto al programa INICIARTE, de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales, los datos muestran los artistas seleccionados por convocatorias anuales. Entre los años 2013 y 2018 se observa una participación promedio de hombres de un 54,5% y de un 45,5% de mujeres. En el año 2021 esta proporción es de un 60% y un 40%, respectivamente.

## Formación e Investigación

### 3.7.6. Formación e investigación en el ámbito cultural

*Consejería de Turismo, Cultura y Deporte*

En relación al alumnado de los centros de formación cultural en Andalucía, cabe destacar que en su conjunto hay una presencia mayoritaria de alumnas que se ha mantenido a lo largo de la década 2011-2021. Se observa que existe una brecha de género que no es lineal, pasando de 10,2 puntos porcentuales en el año 2011 a los 31,3 puntos de diferencia del año 2015. Dicha brecha disminuye en 2021, con una diferencia entre alumnos y alumnas de 10,6 puntos porcentuales.

Por tipo de centro, el número de alumnas en el Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IAPH) es superior al número de alumnos a lo largo de la década. Se observa un descenso en el número del alumnado en los últimos 10 años, pasando de 896 alumnos y alumnas en 2011 a 388 estudiantes en 2020, debido a los efectos de la pandemia de la COVID-19, con la anulación de muchas actividades presenciales. En el año 2021 hay un fuerte repunte, registrando 1.580 estudiantes, de los que un 43% son alumnos y un 57% alumnas.

En cuanto a la formación impartida en la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales<sup>13</sup>, se observa un progresivo crecimiento de la participación femenina, siendo superior el porcentaje de mujeres que acuden a estos cursos al porcentaje de hombres. Entre los años 2011 y 2015, se produce un incremento del alumnado, con mayor presencia de mujeres; situándose en el año 2015 la representación femenina en un 67,1% y la masculina en un 32,9%, siendo esta la más baja de toda la década.

Por el contrario, se produce un descenso de la participación en las actividades formativas de la Agencia a partir del año 2016 hasta 2021, año en el que el alumnado registra el peor índice de participación, con un total de 660 estudiantes. Este descenso puede deberse a que durante el año 2020 se tuvieron que suspender la mayoría de los cursos por motivos sanitarios debido a la COVID-19.

Al contrario que el alumnado, el profesorado de formación e investigación en el ámbito cultural en Andalucía es mayoritariamente masculino. Esta brecha de género se ha mantenido a lo largo de la década 2011-2021, con un promedio de participación femenina del 39% y masculina del 61%, inferior a los márgenes de la representación equilibrada. Sin embargo, en el año 2021 se observa una convergencia a una situación de equilibrio en la participación del profesorado, con un incremento de la presencia femenina hasta el 42,7% del total.

En cuanto al profesorado del Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IAPH), la participación de mujeres docentes es ligeramente superior al conjunto de profesoras en los centros culturales. En la década se observa una participación superior de profesores al de profesoras, con un promedio de un 56,2% de hombres y un 43,8% de mujeres. En el año 2021 se produjo un claro

13 El alumnado de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales comprende a las personas registradas en el Centro Andaluz de Danza, Jóvenes Instrumentistas (Orquesta Joven y Joven Coro de Andalucía), Escuela Pública de Formación, Centro Andaluz de las Letras y Centro Andaluz de la Fotografía.

incremento en la contratación del personal de investigación, al emplear a 127 profesores (55%) y 104 profesoras (45%), aumentando levemente la participación femenina.

Por otra parte, el profesorado de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales, que comprende al personal docente del Centro Andaluz de Danza, de Jóvenes Instrumentistas (Orquesta Joven y Joven Coro de Andalucía), de la Escuela Pública de Formación, del Centro Andaluz de las Letras y del Centro Andaluz de la Fotografía, está masculinizado en mayor medida que el IAPH. La participación de profesores fue de un 63,3% frente a un 36,7% de profesoras en el año 2021; habiéndose reducido a lo largo de la década la brecha de género en 20,8 puntos porcentuales ya que en el año 2011 un 73,7% eran profesores y 26,3% profesoras.

Atendiendo a la modalidad formativa, en 2021 únicamente hay más profesoras que profesores en el Centro Andaluz de Danza (72,7% de profesoras y 27,3% de profesores), a diferencia del año 2011, con una mayoritaria presencia masculina (43,3% de profesoras y 56,7% de profesores), a pesar de ser un sector feminizado. En los cursos para jóvenes instrumentistas se observa una mayor desigualdad entre mujeres y hombres en el profesorado, con una presencia de mujeres minoritaria.

Por otra parte, se analiza al personal empleado en actividades de investigación y desarrollo en los centros gestionados por la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte, el cual es muy variable debido a su escaso número. Al contrario que la composición del profesorado, predominantemente masculina, el personal empleado en actividades de investigación y desarrollo está compuesto mayoritariamente por mujeres. La representación de mujeres en las plantillas se eleva en el año 2021 al 62,5%, mientras la de los hombres es del 37,5%.

No obstante, en su distribución por sexo, se observan dos franjas temporales con comportamientos bien diferenciados. Entre los años 2012 y 2015, la participación femenina alcanza un promedio cercano al 70% mientras en la franja 2016 -2021 desciende hasta el 54,7%. En 2021, el dato se sitúa en un 57,1% de mujeres y un 42,9% de hombres.

Ente el personal empleado en actividades de investigación y desarrollo del Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico es donde la participación de mujeres es más elevada respecto al resto de los centros analizados, que mantienen una representación superior a los hombres desde el año 2014 hasta 2021, alcanzando una representación de un 64,1% de mujeres y un 35,9% de hombres este último año.

Entre el personal de investigación y desarrollo del Patronato de la Alhambra y Generalife, en cambio, se produce una situación paritaria (50%) entre hombres y mujeres desde 2018, si bien la gran variabilidad en la participación de mujeres y hombres es debida a que las cifras de investigadores son bajas.

Por último, en cuanto a las personas usuarias del Servicio de investigación de los Museos gestionados por la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte, aunque con una participación equilibrada, la representación femenina está por encima de la masculina. En los últimos 11 años las usuarias mantienen una posición levemente superior a la de hombres, con la excepción del año 2012, en el que este número se veía superado por los hombres.

En la evolución histórica se observa que en el año 2014 el número de investigadoras aumentó en 8,9% puntos porcentuales con respecto al año anterior. El promedio de mujeres entre los años 2011 y 2021 es de un 54,3%, y de un 45,7% el de hombres. En 2018 se alcanzó el máximo de personas usuarias del servicio de investigación, con un total de 3.925, de las cuales 2.158 fueron mujeres y 1.767, hombres.

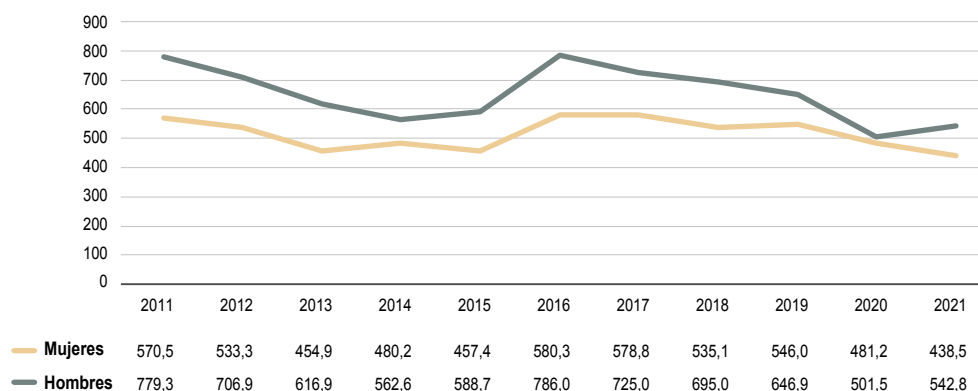
## Participación y acceso

### 3.7.7. Gasto medio de los hogares en bienes y servicios culturales

*Consejería de Turismo, Cultura y Deporte*

En primer lugar se estudia el comportamiento del gasto medio de los hogares en bienes y servicios culturales en función del sexo de la persona sustentadora principal. Se observa que en Andalucía ha descendido el gasto de los hogares según la Encuesta de Presupuestos Familiares del INE, durante el periodo comprendido entre los años 2011 a 2014, recuperándose levemente y volviendo a caer en el año 2020, por las consecuencias de la pandemia de la COVID-19.

**GRÁFICO 3.7.7. Gasto de los hogares en bienes y servicios culturales según sexo de la persona sustentadora principal en Andalucía. Periodo 2011-2021**



Nota: Cifras en euros.

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación de la Encuesta de Presupuestos Familiares del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Según el sexo de la persona sustentadora principal del hogar, se constata que el gasto medio de los hogares andaluces en bienes y servicios culturales mantiene una diferencia a lo largo de los años dependiendo de si el sustentador de la familia es un hombre o una mujer. De tal manera que aquellas familias en las que el sustentador principal es un hombre, el gasto desembolsado en el ámbito de la cultura es mayor que en los casos en los que el sustentador principal de la familia es una mujer.

En este contexto, en Andalucía el gasto medio actual por familia ha descendido hasta la cuantía más baja de la década. En el caso de los hogares en los que el sustentador principal es una mujer, el gasto medio en bienes y servicios culturales registrado fue de 570,5 euros en el año 2011 y de 438,5 euros, en 2021. Y en los hogares en los que el sustentador principal es un hombre, el gasto medio en el año 2011 alcanzaba una cuantía de 779,3 euros y en el 2021, de 542,8 euros. De este modo, la diferencia de gasto cultural entre los hogares sustentados por mujeres y hombres fue de 209 euros en 2011, descendiendo hasta los 20 euros en el año 2020 y alcanzando una diferencia de 104 euros en 2021.

En España, en cuanto al acceso de los hogares a la cultura según el sexo de la persona sustentadora principal, el gasto medio ha descendido considerablemente durante los años 2018 a 2020, recuperándose levemente a lo largo del año 2021. Durante la década se ha mantenido una diferencia de gasto medio entre los hogares sustentados por hombres respecto a aquellos que estaban sustentados por mujeres, siendo al igual que en Andalucía los sustentados por hombres los que más dinero dedicaban en este concepto de gasto, diferencia de gasto que en 2021 fue de 91,3 euros más en los sustentados por ellos.

En el año 2021 los hogares sustentados por mujeres en Andalucía han gastado en bienes y servicios culturales 73 euros menos que los hogares sustentados por mujeres en España y 165 euros menos que los hogares sustentados por hombres en España.

Por otra parte, los datos obtenidos de la Encuesta de Presupuestos Familiares, relativa al gasto medio por persona en bienes y servicios culturales en función del sexo de la persona sustentadora principal en Andalucía, ponen de manifiesto un decrecimiento global del gasto en bienes y servicios culturales, tanto en hombres como en mujeres, principalmente a partir del año 2017 y hasta 2021.

En función del sexo, estas diferencias en el gasto medio por persona en bienes y servicios culturales muestran un menor gasto medio de los hombres, de 20 euros menos que las mujeres en 2019, y de 36 euros menos, en 2020. No obstante, en el año 2021 desaparecen estas diferencias entre sexos, con un gasto medio de 197 euros por persona en ambos sexos.

En España, el gasto medio por persona ha descendido considerablemente durante los años 2018 a 2020, recuperándose levemente a lo largo del año 2021. La evolución de la década muestra diferencias en función del sexo, de este modo, se ha mantenido un gasto medio en bienes y servicios culturales superior por parte de las mujeres que de los hombres, que a partir del año 2018 es más pronunciada. De este modo, en el 2021 las mujeres gastaban en el conjunto de España una media de 239,1 euros y los hombres, 226,1 euros en bienes y servicios culturales. Ello supone un gasto de 42 euros más de media que las mujeres en Andalucía.

### 3.7.8. Visitantes y participantes en actividades a museos y enclaves

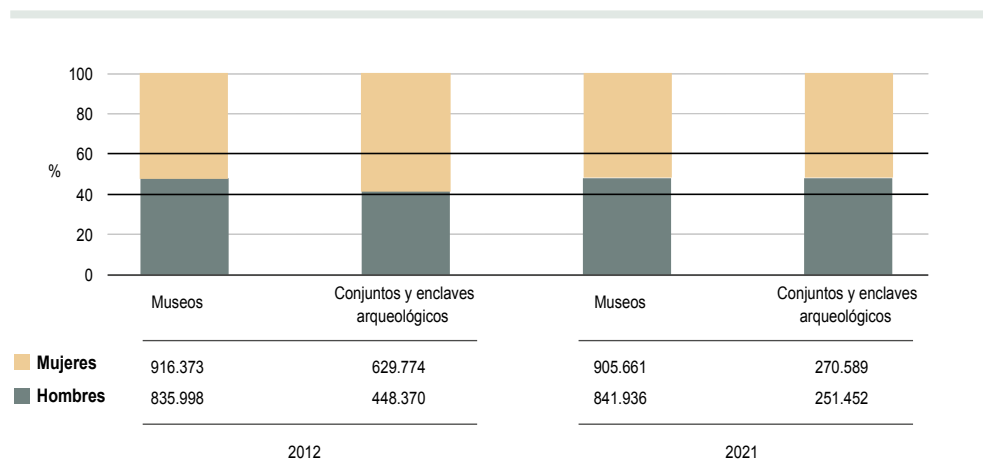
*Consejería de Turismo, Cultura y Deporte*

En el acceso de mujeres y hombres a los museos, conjuntos y enclaves arqueológicos, se constata un número levemente superior de mujeres visitantes que de hombres a lo largo de la década. Se contabiliza un promedio de participación de mujeres entre los años 2011 a 2021 de un 51,3%, y un volumen de visitas superior en 2011, que se acerca a los cinco millones y medio de visitas respecto a 2021, cercano a los cuatro millones de visitas.

De manera conjunta, en el año 2021 se registraron un total de 3.908.756 personas visitantes, de las cuales 2.019.029 fueron mujeres y 1.889.727 hombres, siendo el espacio más visitado en el año 2021 el Conjunto Monumental de la Alhambra y Generalife de Granada, que recibió un total de 1.184.643 personas (608.792 mujeres y 575.851 hombres).

La participación de hombres y mujeres del año 2021 en las visitas realizadas a los museos se distribuyó en un 48% de hombres y un 52% de mujeres, y en el caso de los conjuntos y enclaves arqueológicos, entre un 48,5% de hombres y un 51,5% de mujeres.

**GRÁFICO 3.7.8. Participantes en las actividades de museos, conjuntos y enclaves arqueológicos según sexo y centro en Andalucía. Años 2012 y 2021**



Fuente: Consejería de Turismo, Cultura y Deporte. Estadística de Museos y Estadística de la Red de Espacios Culturales.

Otro aspecto a analizar es la participación femenina y masculina en las actividades realizadas en los museos de la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte así como de los conjuntos y enclaves arqueológicos. El comportamiento de la participación en actividades es similar a la analizada en las visitas de museos y espacios culturales, siendo levemente superior la participación de las mujeres a la de los hombres, de este modo, el porcentaje medio de mujeres desde el año 2012 a 2021 es del 53%.

Respecto a las personas participantes registradas en el año 2021, se contabilizan 1.176.250 mujeres (51,8%) y 1.093.388 hombres (48,2%). Por espacios museísticos, destaca la actividad desarrollada por el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo en el año 2021, cuya participación asciende a un total de 466.483 personas, donde un 48,8% fueron hombres y un 51,2% mujeres.

A lo largo de la década se pone de manifiesto que la participación masculina en las actividades promovidas en museos y espacios culturales ha aumentado, pasando de representar el 45,4% del total en 2012 al 48,2%, en 2021.



### 3.7.9. Participantes en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía y personas usuarias de Archivos

*Consejería de Turismo, Cultura y Deporte*

Según la estadística de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía, el número de personas usuarias inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía muestra una clara tendencia creciente en los últimos 10 años. En 2020 la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía contaba con un total de 2.371.568 personas con carné de biblioteca, frente a 1.586.732 de personas usuarias en 2010. La tasa media de variación interanual en el número de personas usuarias es del 4,2% en la década 2010–2020, con un incremento acumulado del 49,5%.

En conjunto, la distribución por sexo es equilibrada, con una presencia de mujeres algo más elevada, un 54,8% frente a un 45,2% de hombres. Esta proporción se ha mantenido estable a lo largo de la década, que en 2010 se repartía entre un 53,9% de mujeres frente a un 46,1% de hombres.

En relación con las personas prestatarias activas de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía, aquellas que tienen carné de biblioteca y hacen algún préstamo en el año de referencia, la tendencia observada en el número de las personas prestatarias activas, al contrario que entre personas usuarias, es decreciente. En el periodo comprendido entre los años 2012 y 2020 se observa que el número de personas que son prestatarias activas ha disminuido un 52,4%, y entre los factores que se deben tener en cuenta es la situación provocada por la pandemia de la COVID-19 durante el año 2020. De este modo, se pasa de 411.431 personas que realizaron algún préstamo en 2012, a 195.808 personas, en 2020.

La mayoría de las personas prestatarias activas son mujeres, situación que se ha ido incrementando a lo largo del periodo analizado. De este modo, en el año 2012 los prestatarios activos hombres representaban el 41,9% y las mujeres, el 58,1%, incrementándose el número de usuarias mujeres progresivamente, hasta el año 2020, con un 39,3% de hombres frente al 60,7% de mujeres.

Por grupos de edad, se observa que estas diferencias entre hombres y mujeres prestatarias activas se intensifican entre la categoría de personas adultas, que representan en 2020 el 41,3% del total de mujeres prestatarias y los adultos hombres, el 23%. Por el contrario, en categoría infantil, las diferencias por sexo son menores, así en 2020 fue de 3 puntos porcentuales, con una distribución de 19,4% de mujeres y de 16,4% de hombres, sobre el total.

En tercer lugar, se analizan los préstamos a personas usuarias de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía, los cuales han mantenido una tendencia decreciente en los últimos años, al igual que las personas prestatarias activas. En 2020 se prestaron 1.408.072 documentos de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía frente a los 4.502.491 que se prestaban en 2010. La situación debida a la pandemia de la COVID-19 y las restricciones producidas por la misma ha incidido en este notable descenso de un 50,2% en 2020 respecto al año anterior, en el que se realizaron 2.825.570 préstamos.

Las mujeres siguen haciendo un mayor uso del servicio de préstamos, que en el año 2020 representaron un 59,4% del total y los hombres el 40,6%. Atendiendo a los grupos de edad, 7 de cada 10 son mujeres adultas. El diferencial por sexo aumenta levemente desde el año 2016, que se situó en un 57% de mujeres y un 43% de hombres.

Comparando los grupos de edad de personas adultas e infantil en la tenencia de préstamos, se observa que las brechas de género son más elevadas entre las personas adultas, de este modo, en 2020 la brecha entre personas adultas es de 16,4 puntos porcentuales a favor de las mujeres y en el grupo de edad infantil, de 2,3 puntos.

Por último, respecto a las personas usuarias de archivos, la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte dispone de los ocho Archivos históricos provinciales, el Archivo General de Andalucía, el Archivo de la Real Chancillería de Granada y el del Patronato de la Alhambra y Generalife, caracterizada por disponer de una participación mayoritariamente masculina entre las personas usuarias.

Durante la década 2010-2020 el promedio de las mujeres usuarias ha sido del 39,9% y el de los hombres, del 60,1%, siendo en el año 2018 donde se alcanza el máximo en la representación de mujeres (46%), y en el año 2012 se registró el mínimo (34,6%). En el año 2021 hubo un total de 61.962 personas usuarias, de las cuales, 24.418 fueron mujeres y 37.544, hombres, representando las mujeres el 39,4% y los hombres el 60,6%, sin lograr alcanzar la distribución de una representación equilibrada.

Con respecto a los datos del Sistema Archivístico de Andalucía, que comprende todos los archivos integrados en el Sistema Archivístico de Andalucía excluidos los archivos de la Administración de Justicia, la situación es similar. En el periodo 2010-2020 la presencia masculina ha sido mayoritaria, siendo el porcentaje promedio de mujeres del 41,6% y de los hombres el 58,4%. La máxima participación de mujeres se alcanzó en 2018 (45,1%) y la mínima en 2020 (38,8%). De este modo, se registraron un total de 74.455 personas usuarias del Sistema Archivístico de Andalucía en 2020, de las cuales 28.872 fueron mujeres y 45.583, hombres.

### 3.7.10. Deporte de Rendimiento

*Consejería de Turismo, Cultura y Deporte*

La Ley 5/2016, de 19 de julio, del Deporte de Andalucía, al igual que anteriormente hizo la Ley 6/1998, de 14 de diciembre, establece entre los principios rectores recogidos en el artículo 5.g) el fomento del deporte de competición y el establecimiento de mecanismos de apoyo al deporte de rendimiento de Andalucía a quienes tengan reconocida la condición de deportista de Alto Nivel y Alto Rendimiento de Andalucía para la mejora de su rendimiento. Asimismo, cabe destacar que en su artículo 6 incorpora la perspectiva de género en las políticas públicas en materia de deporte, de conformidad con la legislación estatal y autonómica vigente.

En 2021 se han elaborado dos relaciones de deporte de rendimiento de Andalucía, en las que se incluyen a los deportistas que han sido reconocidos en los distintos estamentos, esto es, deportistas, entrenadores-técnicos y jueces-árbitros.

La primera de estas relaciones, publicada mediante Resolución de 17 de junio de 2021, de la Secretaría General para el Deporte, sobre la Relación de Deporte de Rendimiento de Andalucía, correspondiente al primer listado de 2021, estaba integrada por 580 personas, de las

cuales 347 eran hombres y 233 mujeres, con una representación que alcanza los márgenes de equilibrio del 59,8% y 40,2%, respectivamente. Entre ellas había 515 deportistas, 56 técnicos y 9 jueces-árbitros.

En función del nivel de rendimiento, cabe destacar que de este total, 13 tenían la condición de Alto Nivel de Andalucía (10 deportistas y 3 técnicos), mientras que 567 personas correspondieron al nivel inmediatamente inferior, denominado Alto Rendimiento de Andalucía, distribuidos en 505 deportistas, 53 técnicos y 9 jueces-árbitros.

La segunda relación, publicada mediante Resolución de 10 de marzo de 2022, de la Secretaría General para el Deporte, sobre la Relación de Deporte de Rendimiento de Andalucía, correspondiente al segundo listado de 2021, recogió a 1.083 personas, de las cuales 681 eran hombres y 402 mujeres, representando el 62,9% y 37,1% respectivamente. Comprenden entre ellas 990 deportistas, 72 técnicos y 21 jueces-árbitros.

En cuanto al nivel de rendimiento, del total de personas incluidas en la relación, 99 respondieron a la condición de Alto Nivel de Andalucía (86 deportistas y 13 técnicos), mientras que 984 (904 deportistas, 59 técnicos y 21 jueces-árbitros) correspondieron al nivel de Alto Rendimiento de Andalucía.

Las dos relaciones de rendimiento de Andalucía correspondientes al año 2021, contabilizando a deportistas, técnicos-entrenadores y jueces-árbitros, representan un 38,2% las mujeres y un 61,8% los hombres, sin alcanzar una representación equilibrada.

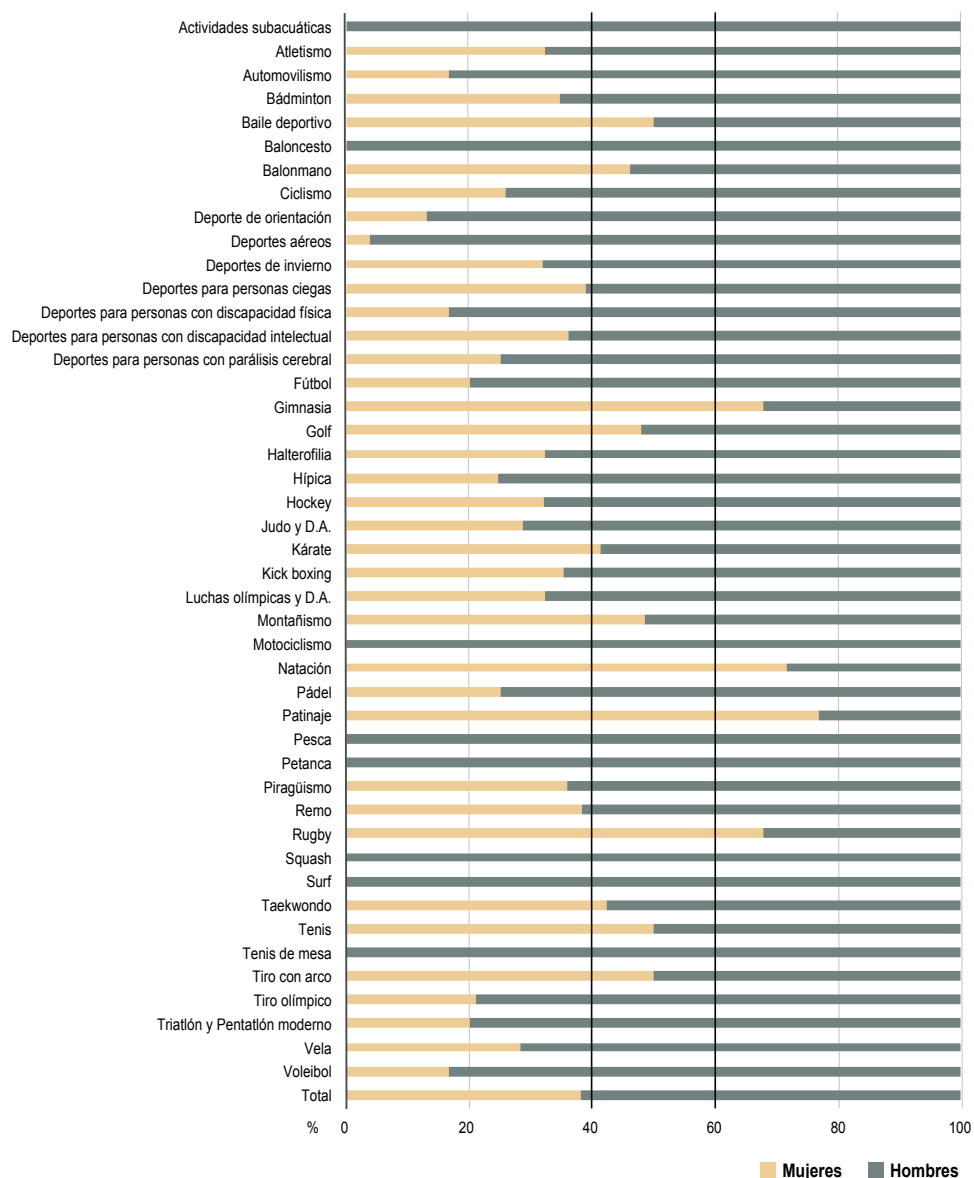
En la comparativa de datos del deporte de rendimiento del año 2021 respecto al año anterior, se observa un incremento del 120,6%, pasando de 754 personas en 2020 a 1.663 personas en 2021. Esto se debe a dos factores; por un lado la concentración de competiciones suspendidas o aplazadas en el año anterior a causa de la pandemia, y por otro lado, a la implementación de las ayudas al deporte no olímpico y no paralímpico (ADN), destinadas a los deportistas y entrenadores de rendimiento.

En cuanto a su distribución por sexo, entre las personas incluidas en las Relaciones Deporte de Rendimiento de Andalucía se observa una situación similar al año anterior. De este modo, en 2020 las mujeres suponían un 39%, y en 2021 ha descendido levemente esta representación, hasta el 38,2%.

Por modalidades deportivas, aquellas que cuentan con mayor número de deportistas en el año 2021 son remo, piragüismo, kárate y gimnasia, observándose una representación de mujeres del 38,3%, 35,9%, 41,4% y 67,8%, respectivamente en cada una de las modalidades, oscilando en su distribución por sexo, que revelan que hay deportes más feminizados, como gimnasia y otros con mayor presencia masculina, como el piragüismo.

Otras modalidades deportivas se sitúan en una representación paritaria en el año 2021, como tenis, tiro al arco y baile deportivo.

GRÁFICO 3.7.10. Deporte de Alto Nivel y Alto Rendimiento según sexo en Andalucía. Año 2021



Nota: Incluye Alto Nivel (Deportista, Técnico o Técnica/Entrenador o Entrenadora) y Alto Rendimiento (Deportista, Técnico o Técnica /Entrenador o Entrenadora, Juez/Árbitro)

Fuente: Consejería de Turismo, Cultura y Deporte.

### 3.7.11. Licencias deportivas federadas

*Consejería de Turismo, Cultura y Deporte*

En el análisis de las licencias deportivas otorgadas en el deporte federado, se mide el número de deportistas con licencias deportivas federadas, siendo muy significativo para la igualdad porque refleja claramente la brecha que existe entre el número de hombres y mujeres que practican deporte en Andalucía, a la vez que supone una muestra representativa del número de andaluces, según sexo, que realizan práctica deportiva a nivel general, desarrollada por mujeres y hombres.

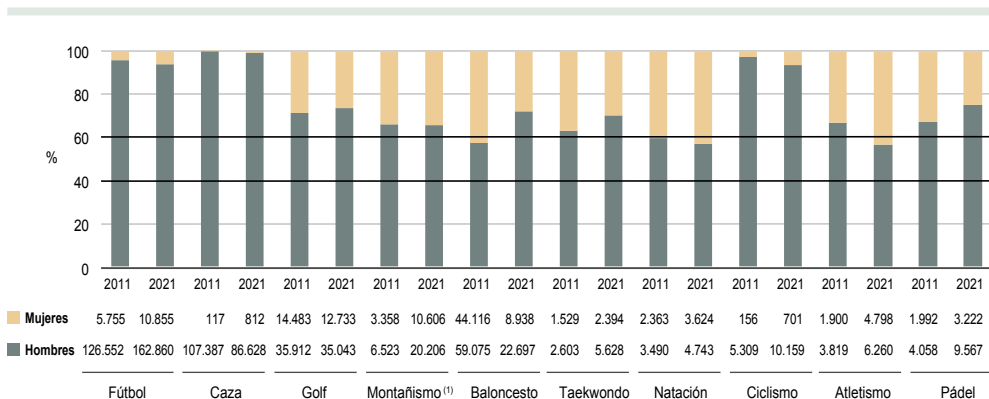
En la distribución por sexo, atendiendo a las diez Federaciones Deportivas andaluzas con mayor número de licencias federativas, comparando las licencias expedidas en 2011 y en 2021, se mantiene una mayoritaria representación masculina.

Puede observarse, en primer lugar, que la Real Federación andaluza de fútbol es la que sigue teniendo más licencias de deportistas, con 173.715 licencias en total, de las cuales 162.860 (93,8%) son masculinas y 10.855 (6,2%) son femeninas.

En cuanto al número de licencias masculinas, la Real Federación andaluza de fútbol es la que tiene más licencias y a ello se añade que ha experimentado un mayor crecimiento, pasando de tener 126.552 licencias en 2011, a las citadas 162.860 en 2021. Por el contrario, atendiendo a las licencias femeninas, se observa que la Real Federación andaluza de golf es la que cuenta con más licencias, un total de 12.733, seguida de la Federación Andaluza de fútbol con 10.855 licencias femeninas.

En la comparativa de la década, cabe destacar que la Federación andaluza de montañismo es la que más ha crecido en este período de tiempo, experimentando un aumento de 20.931 licencias en total, si bien no logra una representación de equilibrio, con un 34,4% de mujeres y un 65,6% de hombres en 2021.

**GRÁFICO 3.7.11. Deportistas con licencias deportivas federadas según sexo en Andalucía. Años 2011 y 2021**



Nota: Selección de las 10 federaciones con mayor número de licencias federativas en Andalucía en 2021. (1) Montaña y Escalada, en 2011.  
Fuente: Consejería de Turismo, Cultura y Deporte.

Por el contrario, se observa una reducción significativa en el número total de licencias de la Federación andaluza de baloncesto, que pasa de tener 103.191 licencias en 2011 a tener 31.635 licencias en 2021. A ello se añade un acusado desplome del equilibrio representativo durante la década, pasando las licencias masculinas de representar el 57,2% al 71,7% del total.

En la comparativa interanual, se observa una tendencia similar al año anterior en los deportes en los que la representación por sexo es más equilibrada. Así, las federaciones que presentan una mayor proporción de licencias femeninas siguen siendo atletismo, con un 43,4% en 2021, aumentando su participación en 1,9 puntos porcentuales respecto a 2020, y natación, con el 43,3% de licencias femeninas (disminuye 0,7 puntos respecto a 2020).

En el caso de las Federaciones españolas, según los datos publicados por el Ministerio de Cultura y Deporte en sus *Estadísticas de deporte federado 2021* elaboradas por el Consejo Superior de Deportes, la Real Federación española de fútbol es la que tiene un mayor número de licencias masculinas con un total de 907.223, mientras que es la Real Federación española de baloncesto la que tiene un mayor número de licencias femeninas con un total de 98.483.

De manera conjunta, en las Federaciones españolas, el 75,4% de las licencias federativas corresponden a hombres y el 24,6% a mujeres, mientras que en Andalucía esta proporción es más desequilibrada, representando el 81,9% y 18,1%, respectivamente.

### 3.7.12. Promoción deportiva en competición oficial

*Consejería de Turismo, Cultura y Deporte*

El Programa de Participación en Ligas Nacionales (PLN), es una línea de subvenciones que se convoca con carácter anual, y que se regula mediante Orden de 12 de mayo de 2017. Dicha Orden aprueba las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de deporte, dirigidas a los clubes deportivos andaluces, a fin de fomentar la práctica deportiva y ayudar a sufragar los gastos derivados de la participación de sus equipos en competiciones oficiales de ámbito nacional no profesional y categoría de edad absoluta con formato de liga en los niveles de competición máximo y submáximo (PLN) y se publicó en el BOJA número 93, de 18 de mayo de 2017.

Las bases reguladoras recogen, entre sus criterios de valoración, la baremación que corresponde a cada equipo participante, según sexo. En concreto, el apartado 12.a) 8º recoge este criterio con una valoración de hasta 15 puntos, sobre un máximo de 300 por cada expediente. En dicho criterio se valorará el tipo de participación en la prueba deportiva, es decir, femenina, masculina o mixta. Se podrá aplicar un criterio de acción positiva hacia las mujeres en aquellas competiciones en las que participen de forma exclusiva. En virtud de lo anterior, y mediante acuerdo de la Comisión de Valoración, se estableció una baremación de 15 puntos por cada equipo femenino, y de 5 puntos para cada equipo masculino o mixto.

La última convocatoria se aprobó mediante Resolución de 8 de abril de 2021, de la Dirección General de Promoción del Deporte, Hábitos Saludables y Tejido Deportivo, por la que se convocan para el ejercicio 2021, las subvenciones en régimen de concurrencia competitiva en materia de deporte, dirigidas a los clubes deportivos andaluces. El procedimiento fue objeto de resolución definitiva, mediante Resolución de 12 de noviembre de 2021 de la citada Dirección General, se incluyen como beneficiarios a 112 equipos, pertenecientes a 87 clubes deportivos de Andalucía.

De estos 112 equipos subvencionados, 51 son femeninos, 47 masculinos y 14 mixtos. Los equipos femeninos representan el 45,5% del total, frente al 42% de equipos masculinos y el 12,5% de equipos mixtos.

Atendiendo a la evolución del Programa de Participación en Ligas Nacionales, en los 3 años anteriores se aprecia un mantenimiento en el predominio de los equipos femeninos subvencionados. En concreto, se produjo un aumento entre los años 2018 y 2019, pasando de 44 equipos a 48 equipos subvencionados, y su número descendió a 45 equipos en 2020.

Respecto al año anterior, en 2021 se aprecia un ascenso en el número de equipos femeninos. No obstante, sobre el total, supone un ligero descenso en la proporción de equipos subvencionados, representando un 48,4% en 2020 frente al 45,5%, en 2021.

## 3.8. SALUD

### 3.8.1. Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años

*Consejería de Salud y Consumo*

La Esperanza de Vida (EV) es un indicador clásico y resumen del nivel de mortalidad. Asimismo, es un indicador genérico, en el sentido que refleja la mortalidad de toda la población, pues se construye a partir de las tasas específicas de mortalidad en todas las edades. Al mismo tiempo se trata de un indicador sintético clave para caracterizar las condiciones de vida, de salud, de educación y de otras dimensiones sociales y económicas de una población.

La esperanza de vida al nacer cuantifica cuánto en promedio se espera que un recién nacido puede vivir si se mantienen las tasas actuales de mortalidad (pautas de mortalidad registradas en ese año). Es uno de los indicadores más conocidos sobre la mortalidad de las poblaciones, y aunque parece reflejar expectativas futuras, el indicador evidencia únicamente las condiciones de la mortalidad presente.

A medida que aumenta la edad, la esperanza de vida disminuye. Así, la esperanza de vida a los 65 años es el número de años que una persona que tuviera 65 años cumplidos en el año de referencia podría esperar vivir si a lo largo de la vida que le resta experimenta las pautas de mortalidad registradas en ese año.

La esperanza de vida también es el indicador más usado para comparar la mortalidad entre distintas poblaciones, y se utiliza para medir el desarrollo humano de los países. Forma parte de los Indicadores de Desarrollo Sostenible e Indicadores de Igualdad de Género de Eurostat.

Analizado desde la dimensión de género, permite observar posibles desigualdades entre hombres y mujeres en una misma generación, que reflejan diferentes patrones de mortalidad. De esta manera, la esperanza de vida al nacer es mayor en las mujeres que en los hombres, por lo que siempre es deseable presentar este indicador desagregado por sexo. Sin embargo, hay que tener presente que las mujeres llegan a edades avanzadas con peor salud que los hombres, tanto en términos de salud autopercebida como de prevalencia de enfermedades crónicas, limitaciones funcionales y nivel de dependencia<sup>14</sup>.

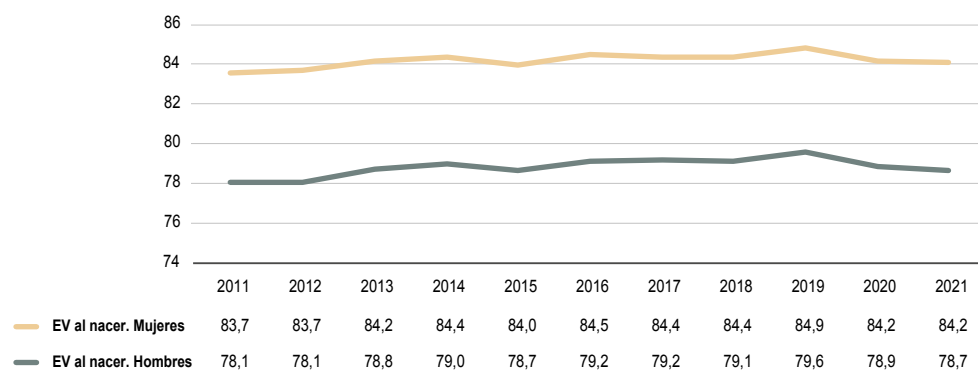
Los datos de esperanza de vida del último año disponible cobran mayor significación en su comparación con años anteriores y con otros territorios. La tendencia creciente de la esperanza de vida, tanto en hombres como en mujeres, está documentada en los países desarrollados desde hace más de un siglo, primero se produjo una mejora en la mortalidad infantil y en población joven, y posteriormente, en las últimas décadas, mejoras en la mortalidad en la población mayor.

14 García González JM, Grande R. Cambios en las diferencias por sexo en la esperanza de vida en España (1980-2012): descomposición por edad y causa. *Gac Sanit.* 2018;32(2):151-157.  
Carmel S. Health and well-being in late life: gender differences worldwide. *Front. Med.* 2019. <https://doi.org/10.3389/fmed.2019.00218>



Durante el siglo XXI, en Andalucía, entre 2001 y 2019, la esperanza de vida al nacer aumentó 4,4 años en los hombres y 3,2 en las mujeres; y la esperanza de vida a los 65 años aumentó 2,7 años en los hombres y 2,6 en las mujeres. Aunque se produjo una cierta ralentización de esta tendencia de mejora en los últimos años (hasta 2018), en 2019 se produjo un aumento de medio año respecto a 2018 en la esperanza de vida al nacer en ambos sexos. Sin embargo, la pandemia vuelve a revertir esta tendencia en 2020, con una pérdida importante en la esperanza de vida al nacer (0,7 años para hombres y mujeres) y a los 65 años (0,6 años para ambos sexos). Esta pérdida de 2020 empeora el balance de lo ganado desde el comienzo de siglo, reduciéndose a 3,7 años la ganancia en esperanza de vida al nacer en los hombres entre 2001 y 2020 y a 2,5 años en las mujeres en el mismo período. Las estimaciones provisionales para 2021 predicen el mantenimiento de los valores de 2020 o incluso una reducción adicional de la esperanza de vida al nacer en los hombres andaluces.

**GRÁFICO 3.8.1.1. Esperanza de vida al nacimiento según sexo en Andalucía. Periodo 2011-2021**



Nota: Años de vida. Avance de datos de 2021.

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA).

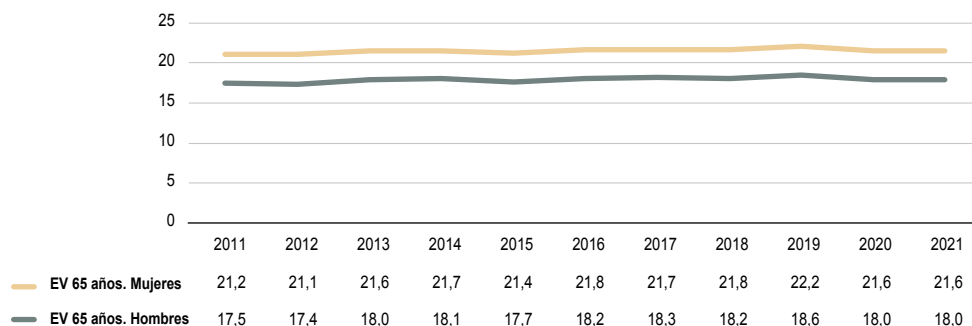
De esta manera, la esperanza de vida al nacer en Andalucía en 2021 (datos provisionales) era de 84,2 en mujeres y de 78,7 en hombres, mientras que en España se observan datos algo superiores (85,8 para ellas y 80,2 para ellos), por lo que la esperanza de vida es 5,5 años mayor en las mujeres que en los hombres en Andalucía y de 5,6 años en el conjunto del país.

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). Y también se encuentra en España, 23,1 y 19 años respectivamente, (4,1 años de diferencia).

Aunque estos datos son provisionales, 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 (84,2 años), pero ha descendido 0,2 años en el caso de los hombres (78,9 años en 2020). En España, por el contrario, se encuentran diferencias para ambos sexos, siendo además mayor para ellas (0,8 años) que para ellos (0,6 años), ya que la esperanza de vida al nacimiento para el conjunto del país en 2020 fue de 85,1 y 79,6 respectivamente.

En el caso de la esperanza de vida a los 65, entre 2021 y 2020 en Andalucía no se observan cambios en mujeres (21,6) ni en hombres (18). A nivel nacional, al igual que en la esperanza de vida al nacimiento, se muestran incrementos, siendo de 0,8 años para las mujeres y de 0,7 para los hombres (22,3 y 18,4 años respectivamente en 2020).

**GRÁFICO 3.8.1.2. Esperanza de vida a los 65 años según sexo en Andalucía. Periodo 2011-2021**



Nota: Años de vida. Avance de datos de 2021.

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA).

Al comparar las provincias andaluzas, en 2020 (datos definitivos), la provincia con mayor esperanza de vida al nacer y a los 65 años fue Córdoba en las mujeres y Málaga en los hombres. La provincia con cifras más bajas, tanto de esperanza de vida al nacimiento como a los 65 años, fue Cádiz en los hombres, mientras que en las mujeres, la provincia de Granada es la que presenta menor esperanza de vida al nacimiento y Cádiz, la menor esperanza de vida a los 65.

No todas las provincias han reducido su esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años entre 2020 y 2021, de manera que en Granada, los hombres han incrementado en 0,3 años la primera y en 0,7 años, la segunda, y en Jaén, en 0,5 y 0,4 años respectivamente, mientras que en Sevilla, estas permanecen igual. En el caso de las mujeres, descienden ambas en todas las provincias salvo en Granada, donde se ha mantenido la esperanza de vida al nacimiento, pero se observa un aumento (0,3 años) en la esperanza de vida a los 65. También presenta un incremento de 0,2 años la esperanza de vida a los 65 en las mujeres de la provincia de Jaén.

Al comparar los datos de Andalucía con los de España en 2020, se sigue observando la desventaja histórica en la esperanza de vida al nacer en Andalucía, si bien la diferencia es menos acusada en 2020 que en los años anteriores, debido al menor impacto del primer año de pandemia en esta Comunidad Autónoma. De esta manera, la diferencia entre Andalucía y el conjunto del país en la esperanza de vida al nacer en 2020 fue de 0,7 años en los hombres y de 0,8 en las mujeres, mientras que en 2019 fue de 1,3 y 1,4 en 2019 respectivamente. Aun así, Andalucía es la Comunidad Autónoma con la esperanza de vida más baja de España en 2020 después de Castilla-La Mancha, y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, que presentaron cifras menores. Las estimaciones para 2021 predicen una vuelta a valores de la brecha que había entre Andalucía y España en 2019 o incluso mayor.

Continuando con los efectos de la COVID-19, el impacto de la pandemia en la esperanza de vida durante 2020 en Andalucía ha estado por debajo de la media nacional, ya que según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), la disminución de la esperanza de vida al nacer entre 2019 y 2020 en España fue de 1,3 años en los hombres y 1,2 en las mujeres (0,7 años para ambos sexos en Andalucía); y también la esperanza de vida a los 65 años sufrió una reducción por encima del año de vida en ambos sexos (1,2 y 1,1 años en hombres y mujeres respectivamente en España entre 2019 y 2020), mientras que en Andalucía es menor (0,6 años para ambos sexos). Este impacto se ha observado en la mayoría de los países<sup>15</sup>. Sin embargo, la predicción provisional para 2021 en España es de mejora de la esperanza de vida respecto a 2020, a diferencia de lo que se espera en Andalucía. Así, se estima que en 2021 en España habrá un incremento de la esperanza de vida al nacer y a los 65 años, tanto en hombres como en mujeres que, aunque no alcanzará los valores de 2019, será una mejora importante respecto a 2020.

La brecha de género en la esperanza de vida al nacimiento ha venido disminuyendo en la mayoría de los países desarrollados en al menos las últimas dos décadas, sobre todo por una mejora más acusada en los hombres que en las mujeres. En Andalucía, había una brecha de género de 6,5 años en la esperanza de vida al nacer en 2001, que se redujo a 5,6 en 2011 y a 5,4 en 2020. En 2021, la cifra provisional es de 5,5 años de diferencia entre ambos sexos. Esta reducción no se observa en la esperanza de vida a los 65 años, ya que la brecha de género se ha mantenido prácticamente constante entre 2001 y 2020 (en torno a 3,6 años) y parece que se va a mantener en 2021.

Según Eurostat, la esperanza de vida al nacer en la Unión Europea (UE-27) en 2020 fue de 83,2 años en las mujeres y de 77,5 años en los hombres, suponiendo una pérdida de 0,8 y 1 año respectivamente en relación a las cifras de 2019. Según esta misma fuente, en 2020 España fue el segundo país con la esperanza de vida al nacer más alta de la UE-27 en las mujeres (85,2 años) y ocupó el noveno lugar en los hombres (79,6 años)<sup>16</sup>.

Las explicaciones sobre la reducción de la brecha de género en la literatura científica se han centrado en varias líneas. Por una parte, el incremento de algunos comportamientos de riesgo en las mujeres (que eran más frecuentes en los hombres, como el consumo de tabaco y alcohol), que se asociaría con una mayor mortalidad por determinadas causas relacionadas. Por otra parte, se han realizado también estudios sobre los avances en medicina y tecnologías sanitarias, en el sentido de una mayor utilización, y por tanto, mayor beneficio, en los hombres que en las mujeres. En España, se realizó un estudio que puso de manifiesto que la reducción de la brecha de género entre 1995 y 2012 se debió a una mejora más acusada en la mortalidad de los hombres hasta los 74 años de edad, sobre todo por VIH/sida, infarto agudo de miocardio y accidentes de tráfico<sup>1</sup>.

15 Islam N, Jdanov DA, Shkolnikov VM, Khunti K, Kawachi I, White M, et al. Effects of COVID-19 pandemic on life expectancy and premature mortality in 2020: time series analysis in 37 countries. *BMJ*. 2021;375:e066768. <http://dx.doi.org/10.1136/bmj-2021-066768>.

16 Los datos del INE para España en 2020 difieren ligeramente de los publicados por Eurostat, dando una esperanza de vida al nacer de 85,1 años en las mujeres y 79,6 en los hombres.

### 3.8.2. Valoración del estado de salud percibida

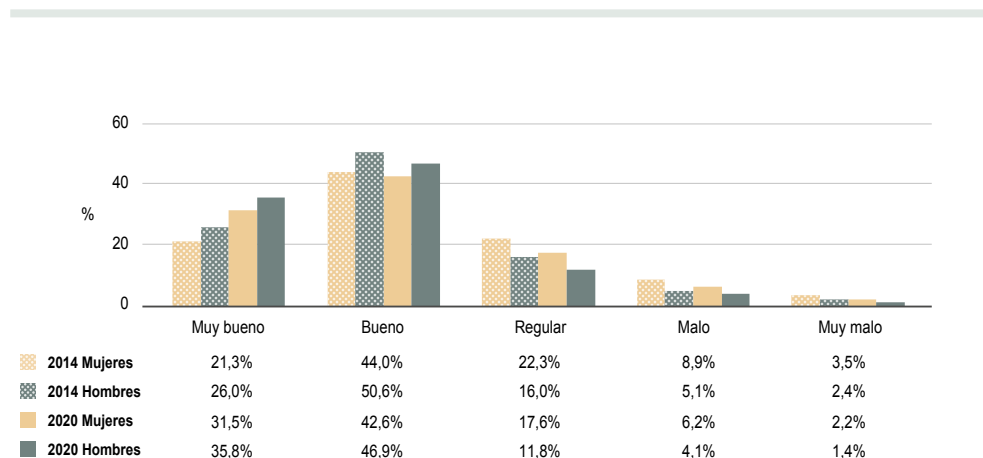
*Consejería de Salud y Consumo*

La valoración subjetiva de la salud es una de las medidas más empleadas en las encuestas y estudios que tienen como objetivo la medición de la salud y sus determinantes en la población. Es válida como medida general de la salud y se ha mostrado asociada a la enfermedad y a componentes de valoración subjetiva de la salud como puede ser el caso de la personalidad o de aspectos sociodemográficos, como la edad, el sexo, estado civil o el nivel de estudios. Se ha observado que existen 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 tanto en Andalucía como en España. Concretamente, en 2020 el 82,7% de los hombres y el 74,1% de las mujeres en Andalucía y el 79,3% y 71,9% en España respectivamente.

Entre el 2014 y 2020 se ha producido un aumento de la valoración del estado de salud percibido como bueno o muy bueno tanto en hombres como en mujeres en Andalucía (6,1 puntos porcentuales en hombres y 8,7 en mujeres) y algo menor en España (4,1 puntos porcentuales en hombres y 4,9 puntos en mujeres), siendo ligeramente superior este aumento en las mujeres.

**GRÁFICO 3.8.2. Valoración del estado de salud percibido según sexo en Andalucía. Años 2014 y 2020**



Nota: Personas de 15 o más años de edad.

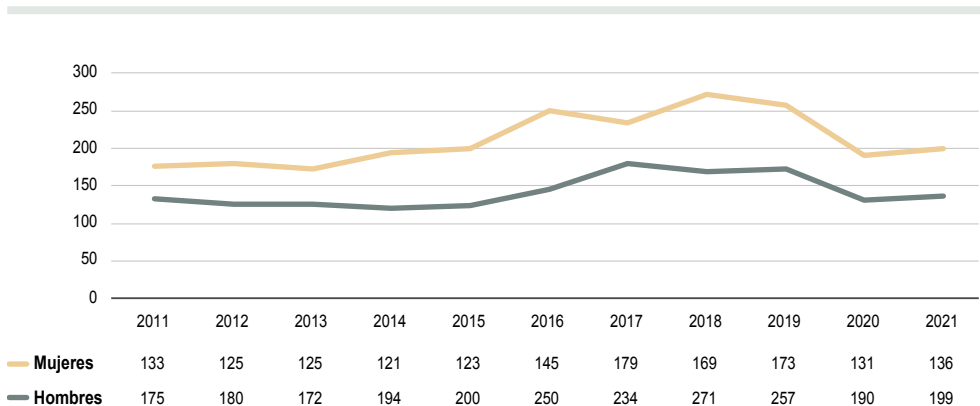
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta Europea de Salud en España.

### 3.8.3. Evolución de donantes de órganos de personas fallecidas

*Consejería de Salud y Consumo*

La Red de coordinación de trasplantes promueve la donación de órganos, facilitando información a la población de modo que la ciudadanía pueda tener una opinión libre, consciente y argumentada al respecto. También facilita que se manifieste el deseo a ser donante, y se pueda llegar a serlo, siempre y cuando no exista un criterio clínico que lo contraindique. No obstante, las causas que permiten iniciar el proceso de donación-trasplante, están íntimamente ligadas a las patologías responsables del fallecimiento de las personas donantes, fundamentalmente accidentes cerebrovasculares, en el caso de donantes en muerte encefálica, y patologías cardíacas, en el caso de donantes en asistolia. Tanto los accidentes cerebrovasculares como las patologías cardíacas se asocian a una serie de factores de riesgo que suelen ser más prevalentes en los hombres que en las mujeres y, lo que es más importante, conducen a una mortalidad en edades más tempranas en los hombres. Estos hechos motivan que predominen los hombres en la ratio de donantes. Por otro lado, cuando se considera el acceso al trasplante por fallo orgánico terminal, se encuentra una situación similar. Existen una serie de factores que predisponen al sexo masculino a padecer vasculopatía e hipertensión, entre otros, que generan una mayor tasa de indicación de trasplante y que conlleva diferencias en el número de pacientes trasplantados, cuando son comparados desde el punto de vista de género.

**GRÁFICO 3.8.3. Evolución de donantes de órganos de personas fallecidas según sexo en Andalucía. Periodo 2011-2021**



Fuente: Consejería de Salud y Consumo.

En las donaciones de personas fallecidas, en el año 2021 se produjeron un total de 335 donaciones, correspondiendo un 59,4% a hombres (199) y un 40,6% a mujeres (136). La Organización Nacional de Trasplantes (ONT) facilita a nivel nacional el porcentaje de donantes según sexo<sup>17</sup>,

17 Extraído de la memoria de actividad de donación y trasplante de España en 2021 de la Organización Nacional de Trasplantes: <http://www.ont.es/infesp/Paginas/Memorias.aspx>

cuya distribución se mantiene relativamente estable en torno al 40% de donantes mujeres y el 60% de donantes hombres, con pequeñas oscilaciones, al igual que ocurre en Andalucía.

La evolución de donaciones de personas fallecidas ha mantenido, históricamente y con ligeras oscilaciones, una tendencia creciente en ambos sexos hasta la llegada de la pandemia del SARS-CoV-2. La mayor ocupación de camas de UCI por personas enfermas afectadas por la COVID-19, conllevó no sólo una menor disponibilidad de las mismas para poder llevar a cabo el mantenimiento de posibles personas donantes de órganos, si no también que las personas coordinadoras de trasplantes, intensivistas en su mayoría, tuvieron que hacer frente a una sobrecarga asistencial que asimismo impactó negativamente en la actividad de donación. Adicionalmente, la propia pandemia condujo a que muchas de las potenciales donaciones de órganos se desestimaran debido a la propia infección por un principio de prudencia. Por todo ello, el número de personas donantes en ambos sexos experimentó una brusca disminución en 2020, comenzando en 2021 una tímida recuperación que puede llegar a consolidarse a lo largo de 2022, una vez superada la situación de pandemia.

### 3.8.4. Pacientes residentes en Andalucía según principales neoplasias diagnosticadas

*Consejería de Salud y Consumo*

El cáncer es uno de los principales problemas de salud pública, la incidencia de esta enfermedad en 2021 en Andalucía fue de 95.763 casos (52.231 hombres y 43.532 mujeres). Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) estas cifras de incidencia aumentarán un 60% en las próximas dos décadas. Por otra parte, en su *Informe Mundial del Cáncer 2014*, señala que alrededor de un tercio de las muertes por cáncer son debidas a los cinco factores evitables más importantes, incluyendo el tabaco (responsable de hasta un 33% de los tumores a nivel global, y de hasta un 22% de las muertes por cáncer), las infecciones, el alcohol, el sedentarismo y las dietas inadecuadas (insuficiente cantidad de fruta y verdura).

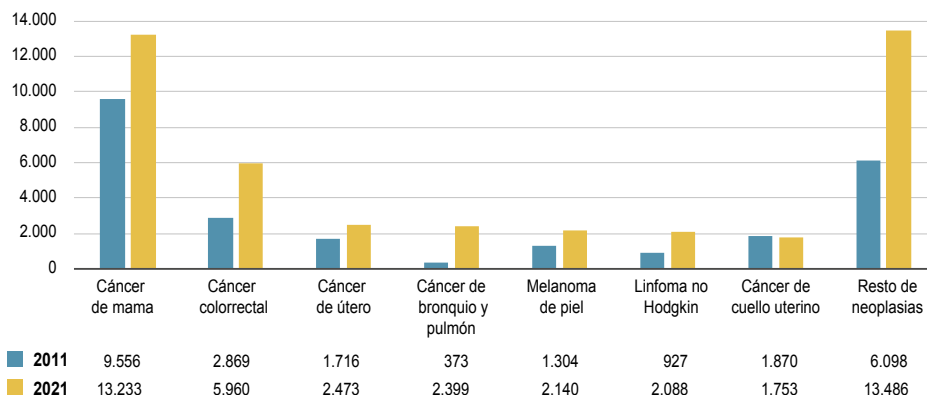
En 2020, el cáncer fue la segunda causa de muerte tras las enfermedades del sistema circulatorio (22,2% sobre el total de defunciones). De las diferentes neoplasias, el cáncer de bronquio y pulmón fue la primera causa de muerte en los hombres, con un 25,3% de los tumores, del mismo modo que para las mujeres, la primera causa de mortalidad en este grupo de patologías fue el cáncer de mama con un 14,9%, según la Estadística de defunciones según causa de muerte del Instituto Nacional de Estadística.

La Consejería de Salud y Consumo y la dirección del Plan Integral de Oncología, con el apoyo metodológico de la línea IAVANTE de la Fundación Progreso y Salud, ha promovido la elaboración de la Estrategia de Cáncer en Andalucía, que tiene su desarrollo durante los años 2021 a 2023. Por otra parte, cabe destacar que Andalucía es la primera Comunidad Autónoma que garantiza la atención multidisciplinar de las personas con cáncer, de manera que todo paciente con cáncer en Andalucía es atendido por un equipo multidisciplinar que decidirá la mejor opción diagnóstica y terapéutica.

En el gráfico se recogen las principales neoplasias diagnosticadas en mujeres en los años 2011 y 2021. De esta manera, en 2011 se diagnosticaron en Andalucía 24.713 cánceres en mujeres y en 2021 fueron diagnosticadas 42.532 lo cual supone un incremento de un 76,2%. En ambos años, del total de cánceres en las mujeres, los más frecuentes fueron el cáncer de mama

con un 30,4% en 2021 y un 38,7% en 2011, y el cáncer colorrectal, con un 13,7% y 11,6% respectivamente, lo que supone que entre ambos alcanzan el 44,1% de todos los cánceres en 2021, frente al 50,2% de diez años antes.

**GRÁFICO 3.8.4.1. Pacientes mujeres residentes en Andalucía según principales neoplasias diagnosticadas. Años 2011 y 2021**



Nota: Pacientes mujeres que han tenido su primer diagnóstico en los años 2011 y 2021 o su respectivo año anterior (2010 y 2020).

Selección de las siete principales patologías del año 2021 incluidas en el grupo de patologías BPS de Neoplasias.

Fuente: Consejería de Salud y Consumo. Base poblacional de Salud (BPS).

En cuanto a las variaciones experimentadas en las frecuencias según el tipo, se observa que el cáncer de cuello uterino muestra una disminución de 3,5 puntos porcentuales en 2021 (7,6% en 2011 y 4% diez años después). Esta reducción se puede relacionar con las buenas prácticas implantadas en lo referente a prevención de las enfermedades de transmisión sexual. También hay que destacar, que actualmente en Andalucía se está trabajando para pasar del cribado oportunista actual del cáncer de cérvix a un cribado poblacional. La Estrategia de Cáncer de Andalucía contempla esta mejora en uno de sus objetivos fundamentales, así como alcanzar un porcentaje de niñas vacunadas de un 90%. Ambas actuaciones, unidas a buenas prácticas en las relaciones sexuales, conllevarán a la disminución del diagnóstico anual de cáncer de cuello uterino.

En el caso del cáncer de mama, la frecuencia también ha disminuido en 2021 en 8,3 puntos porcentuales, pero el número de casos, se ha incrementado un 38,5%. Esto puede estar relacionado con campañas de detección precoz en las que, entre otras, se explican técnicas de autoexploración, signos y síntomas de alarma, etc. Los cribados también tienen peso en la incidencia puesto que el objetivo principal es el diagnóstico precoz y una actuación en estadios iniciales que aseguren un mayor porcentaje de éxito. Este programa cuenta con una larga trayectoria y un buen porcentaje de participación.

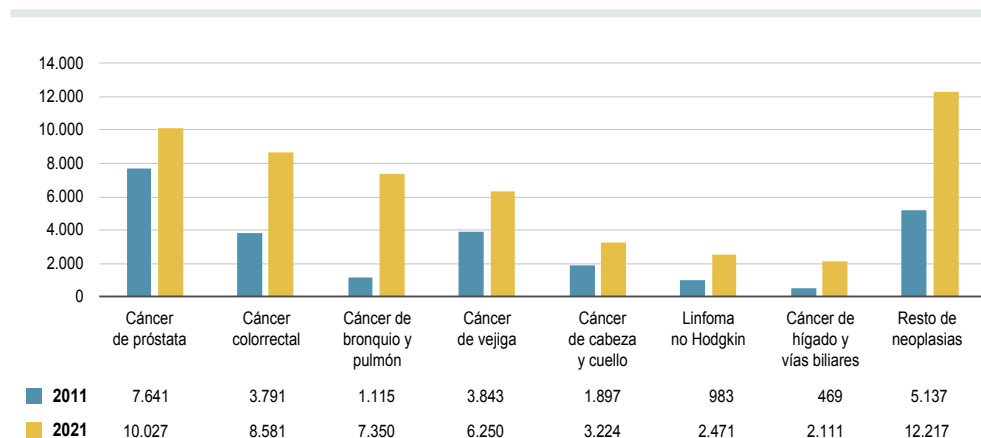
En el caso del cáncer colorrectal, entre los dos años analizados, la frecuencia ha aumentado 2,1 puntos porcentuales (11,6% en 2011 frente a 13,7% en 2021). El cribado de cáncer de colon cuenta con una trayectoria de menos de dos años, la cual se ha visto afectada en el año 2020

por la pandemia SARS-CoV-2. A pesar de ello, el impulso en estos años ha sido adecuado y ya se pueden valorar datos iniciales. El diagnóstico de este tipo de tumores en estadios iniciales condiciona la supervivencia a largo plazo de las y los pacientes. A medida que avance el programa de cribado, se diagnosticarán en números absolutos más tumores colorrectales, pero el análisis debe encaminarse al estadio de diagnóstico.

Por su parte, el cáncer de pulmón y bronquios en las mujeres ha mostrado un incremento de 4 puntos porcentuales más de casos en el año 2021, con 2.399 diagnósticos, frente a 373 de 2011.

Entre las 7 principales patologías incluidas en el grupo de patologías BSP de Neoplasias más frecuentes en mujeres, cuatro de ellas, cáncer de mama, cáncer de útero, cáncer de cuello uterino y cáncer de ovario son patologías casi exclusivamente del sexo femenino (un pequeño porcentaje del cáncer de mama que se diagnostica anualmente ocurre en varones). En el conjunto de estas cuatro patologías se ha producido en la última década un descenso de 12,7 puntos porcentuales, hecho que se relaciona con buenas prácticas de vida y las medidas implantadas dirigidas a la prevención.

**GRÁFICO 3.8.4.2. Pacientes hombres residentes en Andalucía según principales neoplasias diagnosticadas. Años 2011 y 2021**



Nota: Pacientes hombres que han tenido su primer diagnóstico en los años 2011 y 2021 o su respectivo año anterior (2010 y 2020). Selección de las siete principales patologías del año 2021 incluidas en el grupo de patologías BSP de Neoplasias. Fuente: Consejería de Salud y Consumo. Base poblacional de Salud (BPS)

En el segundo gráfico se recogen las principales neoplasias diagnosticadas en hombres en los años 2011 y 2021. En el año 2011, se diagnosticaron en Andalucía 24.876 cánceres en hombres frente a los 52.231 diagnosticados en el año 2021, lo cual supone un crecimiento de un 110%.

En ambos años, los cánceres más frecuentes en los hombres son el cáncer de próstata y el cáncer colorrectal, que suman el 46% y el 35,6% en 2011 y 2021, respectivamente, de todos los cánceres detectados. El cáncer de próstata se da en un 30,7% de hombres en 2011, pero desciende 11,5 puntos porcentuales en la década y alcanza el 19,2% diez años más tarde.



Por su parte, el cáncer colorrectal presenta un incremento entre los años analizados (1,2 puntos porcentuales), ya que en 2011 afecta a un 15,2% de hombres y pasa a un 16,4% en 2021. Este cáncer ocupa también el segundo lugar para las mujeres, siendo en este caso algo más alto el incremento en la década para ellas (2,1 puntos porcentuales).

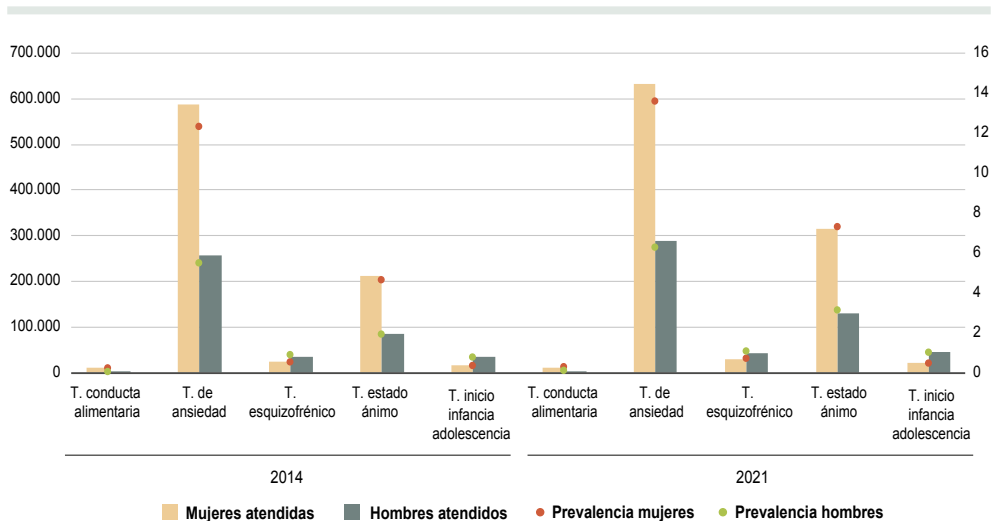
En esta última década se observa que el cáncer de bronquio y pulmón en los hombres presenta un incremento de 9,6 puntos porcentuales (4,5% en 2011 frente a 14,1% en 2021), mientras en las mujeres el aumento de esta patología también ha sido mayor (4 puntos porcentuales).

### 3.8.5. Pacientes de salud mental por sexo, edad, tipo de enfermedad y unidad asistencial

*Consejería de Salud y Consumo*

Las enfermedades de salud mental en pacientes diagnosticados cuentan con un importante sesgo de género, con una mayor prevalencia en mujeres que en hombres. De este modo, en Andalucía entre los años 2014 y 2021 y en función de la tipología, se observa que los trastornos que cuentan con más personas atendidas, son los los trastornos de ansiedad, seguidos de los trastornos del ánimo.

**GRÁFICO 3.8.5.1. Prevalencia de trastornos mentales en la población usuaria del Servicio Andaluz de Salud. Años 2014 y 2021.**



Fuente: Consejería de Salud y Consumo. Base Poblacional de Salud del SAS.

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.

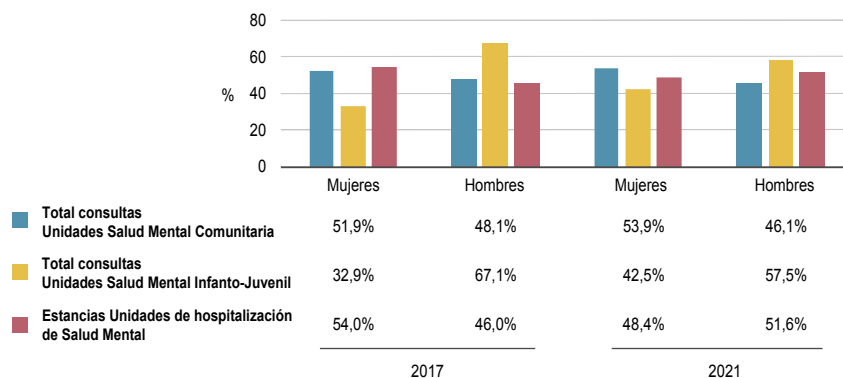
A la vista de los datos, la tendencia es similar en el trastorno del estado de ánimo, puesto que en la franja entre los 20 a 44 años, el 12,5% de las personas atendidas con trastornos del estado de ánimo son mujeres, frente a un 6,9% de hombres. En este mismo sentido, es significativo que, en la franja de edad de 65 a 99 años, casi se cuadruplica la población de mujeres atendidas con trastornos de ansiedad respecto a los hombres atendidos.

Por otra parte, 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.

En cuanto a los trastornos de la conducta alimentaria, con los datos registrados en el año 2021 destaca la existencia de llamativas brechas de género. En la franja de edad comprendida entre los 15 a 19 años, el 2% son hombres y el 10,7% mujeres, con una evolución exponencial que se refleja en la franja entre los 20 a 44 años, distribuidos en un 5,3% de hombres y un 40,1% de mujeres.

En los diagnósticos de la esfera de la esquizofrenia y en los de inicio en la infancia y la adolescencia, la presencia masculina entre la población atendida presenta cifras más elevadas. En 2021, el 80% de las personas atendidas fueron hombres frente a un 20% de mujeres, siendo en el caso de la esquizofrenia, el 70% hombres. Si se atiende a los datos del año 2014, la población masculina con esquizofrenia también fue superior a la femenina, pero con un porcentaje menor, de 60% frente al 40%.

**GRÁFICO 3.8.5.2. Actividad asistencial por tipo de unidad según sexo en Andalucía. Años 2017 y 2021**



Fuentes: Consejería de Salud y Consumo. Para Unidades de Salud Mental Comunitaria: MTI CitaWeb; para Unidades de Salud Mental Infanto-Juvenil: CMBD; y para Unidades de hospitalización de Salud Mental: PSM elaboración propia.

Por otra parte, las Unidades de salud mental las componen una red de centros sanitarios, distribuidos por toda la geografía andaluza, que ofrecen una atención especializada e integral a las personas que padecen problemas de salud mental en esta comunidad. Entre los dispositivos que ofrece esta Red, se destacan en este informe los tres que cuentan con mayor número de pacientes atendidos.

Las Unidades de salud mental comunitaria constituyen el primer nivel de atención especializada a la salud mental. Se trata del dispositivo de atención ambulatoria con el que se coordinan el resto de los dispositivos asistenciales de atención a la salud mental. En 2017 fueron atendidas un total de 263.209 personas en estas unidades en Andalucía, el 43,8% hombres y el 56,2%, mujeres. Durante 2021, la cifra total se incrementó en un 11%, alcanzando las 292.196 personas, de las cuales el 57,4% fueron pacientes mujeres.

Por su parte, las Unidades de salud mental infanto-juvenil desarrollan programas especializados para la atención a la salud mental de la población infantil y adolescente, en régimen ambulatorio y de hospitalización completa o parcial. En este caso el incremento de personas atendidas no ha sido tan acentuado entre los dos años de la comparativa (un 4%), con 21.827 pacientes en 2017 y 22.601 en el año 2021. Sin embargo, en estas unidades se observa una importante diferencia entre los sexos, ya que los varones representan casi tres cuartas partes de los pacientes en 2017 (70,8%). La brecha se reduce ligeramente en 2021, año en el que se registran un 68,3% de hombres y un 31,7% de mujeres.

Por último, las Unidades de hospitalización de salud mental son las que atienden las necesidades de hospitalización en salud mental en situaciones de crisis aguda. Al contrario que en las unidades analizadas anteriormente, el número de estancias en las unidades de hospitalización descendió en un 6% en la comparativa de los dos años analizados, de los 153.153 en 2017 se pasó a los 143.755 cuatro años más tarde. Los hombres también son más numerosos en estas estancias, con un 54% del total en 2017 y un 51,6% en 2021.

### 3.8.6. Admisiones a tratamiento por abuso o dependencia de sustancias psicoactivas

*Consejería de Salud y Consumo*

El indicador Admisiones a tratamiento por consumo de sustancias o conductas adictivas es un indicador anual que contabiliza el número de personas admitidas a tratamiento en la Red de Atención a las Adicciones, tanto por primera vez como si han realizado tratamientos previos por la misma sustancia o adicción. Es decir, es un indicador que refleja la prevalencia de la morbilidad asistida.

En 2021 se produjeron 15.141 admisiones, 2.490 más respecto al año 2020, las mujeres admitidas a tratamiento representan el 17,2% (2.598), porcentaje muy inferior respecto al de hombres (82,8%; 12.543), aunque un punto porcentual más que en el año 2020 (17,1% ellas y 82,9% ellos).

En cuanto a las sustancias psicoactivas que motivan la demanda de tratamiento, la cocaína por tercer año consecutivo es la sustancia que más admisiones ha motivado (33,9% frente a un 33,4% en 2020), presentando las mayores diferencias según sexo, ya que un 88,2% de hombres la consumen frente a un 11,8% de mujeres.

Por detrás de la cocaína se sitúa el alcohol, que en 2021 recoge el 32,4% de las admisiones (30,7% en 2020), siendo el 23,2% mujeres admitidas frente a un 76,8% de hombres.

El cannabis motiva el tratamiento de un 17,3% del total, de las cuales un 19% son mujeres y un 81%, hombres. Por su parte, las admisiones por consumo de heroína/rebujao suponen el 14,4% de total de admisiones en 2021, mostrando nuevamente mayor número de hombres (88,7%) que de mujeres (11,3%). Esta misma situación se encuentra en las admisiones por MDMA y derivados (0,2%), de las cuales, el 88,5% son realizadas por hombres y el 11,5%, por mujeres

Los hipnóticos y sedantes, que representan el 1,75% del total de las admisiones, presentan el porcentaje más elevado de mujeres (43,3%) aunque no llega a superar al de los hombres (56,7%).

A continuación se ofrece un análisis de los perfiles de admisiones a tratamiento de las sustancias más prevalentes en el indicador.

**CUADRO 3.8.6. Admisiones a tratamiento por consumo de drogas según sexo, variables demográficas y sustancia principal en Andalucía. Año 2021**

	Heroína / Rebujao			Cocaína			MDMA y derivados		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Nº de admisiones	246	1.940	2.186	604	4.536	5.140	3	23	26
Edad media	42,3	45,6	45,2	38,6	37	37,2	32,7	30,4	30,6
<b>Nivel de estudios (%)</b>									
Analfabetos	1,6	1,9	1,8	1,0	0,5	0,5			0,0
Enseñanza primaria incompleta	26,0	31,9	31,2	19,9	18,1	18,3	0,0	13,0	11,5
Enseñanza primaria finalizada	36,2	40,1	39,6	33,4	42,6	41,5	33,3	34,8	34,6
Enseñanza obligatoria (secundaria)	15,0	13,6	13,7	23,5	22,7	22,8	0,0	17,4	15,4
Ha finalizado Bachillerato o Ciclo formativo de Grado Medio	7,7	5,8	6,0	15,1	11,8	12,2	66,7	21,7	26,9
Ha finalizado Estudios Superiores	1,6	1,4	1,5	5,3	3,2	3,4	0,0	13,0	11,5
Desconocido	11,8	5,4	6,1	1,8	1,1	1,2			
<b>Situación Laboral (%)</b>									
Empleado	10,2	22,1	20,7	30,3	47,3	45,3	33,3	26,1	26,9
Desempleado	68,3	58,8	59,9	57,5	43,6	45,2	33,3	60,9	57,7
Otros	21,5	19,1	19,4	12,3	9,1	9,5	33,3	13,0	15,4
<b>Modelo de convivencia en los 30 días previos a la admisión a tratamiento (%)</b>									
Solo/a	13,0	20,8	19,9	10,1	11,8	11,6		13,0	11,5
Únicamente con pareja	23,2	9,7	11,2	14,6	11,9	12,2	33,3	4,3	7,7
Únicamente con hijos/as	11,4	1,8	2,9	14,2	1,7	3,2	0,0	4,3	3,8
Con la pareja e hijos/as	6,9	14,3	13,4	22,7	27,6	27,0	66,7	0,0	7,7
Con la familia de origen	20,3	31,0	29,8	27,2	34,0	33,2	0,0	47,8	42,3
Otros (5)	25,2	22,3	22,7	11,2	12,9	12,8	0,0	30,4	26,9

	Hipnóticos y sedantes			Cannabis			Alcohol		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Nº de admisiones	110	144	254	498	2.127	2.625	1.137	3.773	4.910
Edad media	45,9	40,8	43	28,4	28,3	28,4	47,3	46,7	46,8
<b>Nivel de estudios (%)</b>									
Analfabetos		0,7	0,4	0,8	0,8	0,8	0,4	0,5	0,5
Enseñanza primaria incompleta	20,0	23,6	22,0	16,1	18,3	17,9	10,9	18,0	16,4
Enseñanza primaria finalizada	34,5	33,3	33,9	38,8	41,1	40,6	26,4	35,7	33,5
Enseñanza obligatoria (secundaria)	11,8	18,8	15,7	25,7	24,7	24,9	20,1	18,9	19,1
Ha finalizado Bachillerato o Ciclo formativo de Grado Medio	20,9	11,8	15,7	12,9	11,7	11,9	21,3	15,0	16,4
Ha finalizado Estudios Superiores	10,9	10,4	10,6	5,0	2,2	2,7	15,2	7,1	9,0
Desconocido	1,8	1,4	1,6	0,8	1,3	1,2	5,7	4,8	5,0
<b>Situación Laboral (%)</b>									
Empleado	22,7	23,6	23,2	19,1	26,7	25,2	34,4	45,6	43,0
Desempleado	47,3	53,5	50,8	50,0	45,1	46,1	42,9	35,5	37,2
Otros	30,0	22,9	26,0	30,9	28,2	28,7	22,7	18,9	19,8
<b>Modelo de convivencia en los 30 días previos a la admisión a tratamiento (%)</b>									
Solo/a	13,6	23,6	19,3	8,6	10,6	10,2	21,6	20,5	20,7
Únicamente con pareja	20,0	13,2	16,1	11,4	7,7	8,4	16,4	16,3	16,3
Únicamente con hijos/as	13,6	1,4	6,7	6,8	0,9	2,0	15,0	3,1	5,8
Con la pareja e hijos/as	20,9	14,6	17,3	13,1	12,9	13,0	21,4	27,3	25,9
Con la familia de origen	25,5	30,6	28,3	45,4	52,2	50,9	17,6	23,3	22,0
Otros (5)	6,3	16,8	12,2	14,6	15,6	15,4	8,1	9,6	9,3

Fuente: Sistema de Información del Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones (SIPASDA).

En 2021, las mujeres admitidas a tratamiento presentan una media de edad mayor que los hombres (41,8 y 39,4 años respectivamente), mientras que este dato en 2020 fue algo mayor para ambos sexos (42,7 años para ellas y 39,8 años para ellos). Según el tipo de sustancia que motiva el tratamiento, la diferencia de edad entre ambos sexos más significativa se encuentra en hipnosedantes, ya que las mujeres tienen una media de edad de 5,1 años más que los hombres (45,9 y 40,8 años respectivamente). A esta, le sigue la diferencia de edad media encontrada en heroína y/rebujao, de 3,3 años, pero en este caso, son mayores los hombres (45,6 años) que las mujeres (42,3 años).

Las mujeres admitidas a tratamiento por cocaína presentan una media de edad algo mayor que la de los hombres (38,6 y 37 años respectivamente). También el MDMA y derivados (32,7 años ellas y 30,4 años ellos). En el caso del cannabis, no existe diferencia significativa por sexo, ya que la edad media de las mujeres admitidas a tratamiento es de 28,4 años y 28,3 años la de los hombres. Tampoco se observa en el consumo de alcohol, con edades medias muy similares para unas (47,3 años) y para otros (46,7 años).

En relación con el nivel de estudios, se observa que, entre las mujeres el porcentaje de personas con estudios superiores y estudios de bachillerato o ciclo formativo de grado medio es mayor que entre los hombres en todas las adicciones con sustancia, pero está igualado en el caso de adicciones comportamentales<sup>18</sup>.

Entre las personas admitidas a tratamiento por hipnóticos y sedantes se encuentran los porcentajes más elevados de personas con estudios superiores, 10,6%, siendo esta proporción del 10,4% en el caso de los hombres y del 10,9% en el caso de las mujeres. Le siguen las personas admitidas por consumo de alcohol (9%), habiendo finalizado estos estudios un 7,1% de hombres y un 15,2% de mujeres.

Con respecto a la situación laboral, el desempleo es más habitual, independientemente del tipo de sustancia consumida, excepto para el alcohol. Estar empleado o empleada, es la situación más habitual para las personas admitidas por alcohol, con un 37,2% (45,6% los hombres y 34,4% las mujeres). En el caso de las mujeres, los porcentajes más altos de desempleo se observan en aquellas personas admitidas a tratamiento por heroína/rebujao (68,3% de las mujeres y 58,8% de los hombres) y por cocaína (57,5% de las mujeres y 43,6% de los hombres) y el más bajo en el caso de MDMA y derivados (33,3% las mujeres y 60,9% los hombres). Por otra parte, son destacables los porcentajes de estudiantes entre las admisiones por consumo de cannabis (21,1%), alcanzando un porcentaje superior en el caso de las mujeres, con un 23,7%.

Son las mujeres las que se dedican casi exclusivamente al trabajo en el hogar no remunerado, alcanzando los porcentajes más elevados las admitidas por consumo de hipnosedantes (7,3%), seguido del alcohol (3%).

Se observan diferencias entre hombres y mujeres, especialmente en aquellas con relación laboral, contrato indefinido o autónomo, donde los hombres representan los porcentajes más elevados (45,1% hombres y 22,6% mujeres), y con incapacidad permanente o pensionistas, el porcentaje de mujeres supera al de hombres (30,2% mujeres y 9,5% hombres).

En cuanto al modelo de convivencia, la convivencia con la familia de origen es el modelo más habitual entre los hombres admitidos a tratamiento por cualquier sustancia, excepto para los admitidos por alcohol, cuyo principal modelo de convivencia es con su pareja e hijos o hijas. El modelo de convivencia de las personas admitidas a tratamiento, únicamente con hijas e hijos, es más elevado entre las mujeres que entre los hombres con independencia de la sustancia.

Por otra parte, las mujeres indican convivir con personas con problemas de adicciones en un porcentaje más elevado que los hombres, alrededor del 30% de las admisiones por cannabis, heroína y rebujao, MDMA o cocaína.

18 Una adicción comportamental es aquella adicción que no implican el consumo problemático de sustancias sino la presencia de hábitos que escapan al control de la persona adicta.

### 3.8.7. Personas con estancias hospitalarias en el Servicio Andaluz de Salud según sexo y diagnóstico principal

*Consejería de Salud y Consumo*

En un análisis general de la actividad realizada por el Sistema Sanitario Público de Andalucía, se observa que las patologías que causan un mayor número de estancias, excluidas las obstétricas, son similares en hombres y mujeres. Dicho análisis, permite identificar una distribución por género, diagnóstico principal y volumen de estancias hospitalarias.

Desde 2018, se debe tener en cuenta que la nueva clasificación de enfermedades y diagnósticos principales se hace según la CIE10. Por ejemplo, en referencia a las enfermedades cardíacas, se analizan de forma independiente las enfermedades cardíacas hipertensivas con insuficiencia cardíaca de las insuficiencias cardíacas no especificadas.

Por tanto, para poder realizar la comparación de los años 2011 y 2021 se recurre a las infecciones e inflamaciones pulmonares, la insuficiencia cardíaca y a otra neumonía. En el año 2011, estas tres causas ocasionaron 265.713 estancias frente a las 485.087 de 2021, lo que ha supuesto un incremento del 82,6%. Según sexo, el incremento fue del 73,5% para las mujeres y del 90,6% para los hombres.

Los datos evidencian el impacto que la pandemia por SARS-CoV-2 ha tenido en la hospitalización en Andalucía. Las infecciones e inflamaciones pulmonares se han posicionado como la causa más frecuente de las estancias hospitalarias, siendo 7,5 veces mayor la ocupación hospitalaria por esta patología en el año 2021 (310.752) frente a 2011 (41.480). La explicación es la utilización del código correspondiente a esta patología (GRD137) para los ingresos ocasionados por la pandemia SARS-CoV-2. Hace una década este código explicaba más los ingresos ocasionados por afectación pulmonar relacionada con hábitos tóxicos como el tabáquico, patología pulmonar profesional o por agentes ambientales. En 2021, las infecciones respiratorias son más frecuentes en los hombres (59,1%) que en las mujeres (40,9%), situación que también ocurría en 2011 (65,2% y 34,8% respectivamente).

La segunda causa de estancias hospitalarias corresponde a la patología insuficiencia cardíaca, cuya ocupación hospitalaria ha sido menor en 2021, con 119.777 estancias, frente a las 129.637 en 2011 (decremento de 7,6%). Esta patología es más frecuente en las mujeres (56,2%) que en los hombres (43,8%) en 2021, manteniendo la tendencia de 2011 (55,6% y 44,4% respectivamente). El riesgo de desarrollar insuficiencia cardíaca en ellas se incrementa con la edad y llega a ser más frecuente en mujeres que en hombres por encima de los 79 años.

Las estancias por otra neumonía disminuyen ya que en 2011 presentaban 94.596 estancias frente a 54.558 en 2021 (descenso de 42,3%). El análisis por sexo en esta patología en 2021 señala que el 58,4% de estancias se produjeron en hombres frente al 41,6% en mujeres. También presenta mayoría de hombres aunque en equilibrio la distribución de 2011, ya que el 59,2% fueron estancias masculinas y el 40,8% las femeninas.

### 3.8.8. Urgencias de Atención Primaria y de Atención Hospitalaria del Servicio Andaluz de Salud según sexo

*Consejería de Salud y Consumo*

El nivel de Atención Primaria tiene un papel relevante en la atención y resolución de un gran volumen de demandas de atención urgente de la población. De manera que en este nivel se atienden diariamente en horario habitual de funcionamiento de los centros de Atención Primaria a todas aquellas personas que acuden directamente a los mismos demandando dicha atención o la requieran a domicilio, o bien se proporciona a solicitud de los servicios de urgencias y emergencias

En 2021 se atendieron un total de 5.479.383 urgencias, incluyendo las atendidas en centros de salud y domicilio, así como las asistencias obstétricas y las ocasionadas por partos normales. De estas, el 53,9% (2.955.141) correspondieron a mujeres frente al 46,1% a hombres (2.524.242). En relación con el año 2020 (4.625.841), se observa un crecimiento del 18,5% del número de episodios urgentes en su conjunto, lo que ha supuesto un incremento de la proporción de mujeres de 0,6 puntos porcentuales entre ambos años (53,3% ellas y 46,7% ellos). Cabe recordar que la pandemia por SARS-CoV-2 ha influido notablemente en la disponibilidad de citas en el ámbito de consultas externas tanto de Atención Primaria como de Atención Hospitalaria, lo cual puede explicar en parte este incremento de consultas urgentes. También hay que tener en cuenta que estos datos incluyen la actividad en urgencias, sumando las que realizan los y las profesionales de enfermería y medicina.

La mayor parte de urgencias de Atención Primaria se atendieron en el centro de salud, 5.278 (96,3%), predominando las asistencia a mujeres (53,9%) sobre los hombres (46,1%). Con respecto a las urgencias a domicilio, que representan solo el 3,7% (201.353), también destaca el sexo femenino, con un 55,6 % de mujeres y un 44,4% de hombres atendidos.

A pesar de estos datos, no se puede afirmar categóricamente que las mujeres son más frecuentadoras que los hombres, ya que se puede dar el caso de que una misma usuaria acumule varios episodios de atención urgente. Las diferencias observadas pueden explicarse por la distribución por sexo de la población andaluza (50,7% mujeres y un 49,3% hombres), lo que puede influir en mayores cifras en el sexo femenino de episodios de atención urgentes. Por otra parte, la población de Andalucía de 65 años y más se distribuye en un 56,2% mujeres y el 43,8% hombres, y la esperanza de vida es mayor en el sexo femenino, por lo que, presumiblemente, dado que la probabilidad de tener un problema de salud que requiera acudir a urgencias aumenta con la edad, es esperable que el porcentaje de mujeres que acuda a urgencias sea mayor.

En 2021, en el Sistema Sanitario Público de Andalucía se produjeron un total de 4.156.104 urgencias de Atención Hospitalaria. Se observa un aumento del 23,5% con respecto a 2011 (3.363.961) y de 25,1% con respecto al año 2020 (3.322.009). Nuevamente cabe mencionar la incidencia que ha tenido la pandemia por SARS-CoV-2 en todos los ámbitos y niveles asistenciales, de manera que muchos indicadores arrojaron cifras anormalmente bajas, sobre todo los referidos a la atención directa a la ciudadanía.

El 53,7% de las urgencias de Atención Hospitalaria en 2021 correspondieron al sexo femenino (2.233.333) y el 46,3% al sexo masculino (1.922.771), siendo la diferencia entre ambos de 7,5 puntos porcentuales. Una distribución similar, con mayoría de mujeres, también se encuentra en 2011, cuando se atendieron a un 54% de mujeres y a un 46% de hombres.



### 3.8.9. Recetas prescritas y dispensadas según sexo

*Consejería de Salud y Consumo*

La prestación farmacéutica se facilita a las personas usuarias del Servicio Andaluz de Salud a través de las recetas prescritas por el personal facultativo y dispensadas en las oficinas de farmacia. El análisis de estos datos según sexo aporta información sobre el consumo farmacéutico.

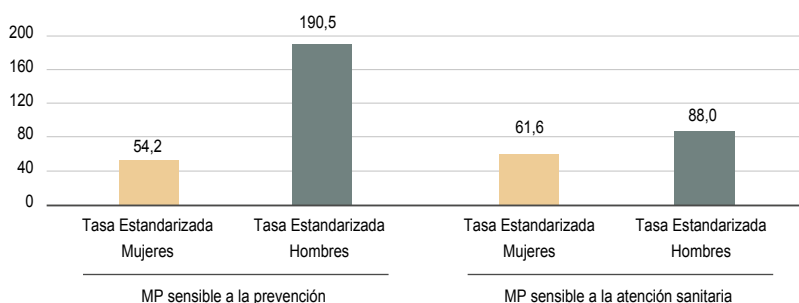
En 2021, el porcentaje de recetas prescritas y dispensadas de medicamentos y productos sanitarios fue de un 59,2% para mujeres y el 40,8% para hombres, presentando una diferencia de 18,5 puntos porcentuales. En comparación con 2020 se observa una ampliación de la brecha, ya que la diferencia entre mujeres y hombres fue de 17 puntos porcentuales (58,5% y 41,5%) el año anterior.

### 3.8.10. Mortalidad prematura sensible a la prevención y atención sanitaria

*Consejería de Salud y Consumo*

Se utilizan los indicadores que proponen conjuntamente la OCDE y Eurostat sobre mortalidad prematura por problemas de salud que podrían ser potencialmente evitables a través de intervenciones de salud pública o de atención sanitaria<sup>19</sup>. Estos indicadores (denominados en origen como *avoidable mortality*) incluyen las defunciones ocurridas antes de los 75 años (rango: 0 a 74) por una serie de causas, que se asignan a dos listas: mortalidad prevenible (*preventable*) para las causas sensibles a intervenciones de salud pública y prevención primaria, y mortalidad tratable (*treatable*) para las que lo son sensibles a la atención sanitaria efectiva y a tiempo, con capacidad para mejorar el pronóstico de la enfermedad una vez que esta se ha producido. En Andalucía se utilizan con la denominación de Mortalidad Prematura Sensible a la Prevención y Mortalidad Prematura Sensible a la Atención Sanitaria.

**GRÁFICO 3.8.10. Tasa estandarizada de mortalidad prematura sensible a la prevención y a la atención sanitaria según sexo en Andalucía. Año 2020**



Nota: TE: Tasa estandarizada por edad (por 100.000 personas año).

Fuente: Consejería de Salud y Consumo e Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Sistema de Información de Mortalidad por Causas.

<sup>19</sup> Disponible en: Eurostat. Specifications of the public health theme tables (hlth\_cd\_pbt). Treatable and preventable death. Eurostat / OCDE 2019. Disponible en: [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/Annexes/hlth\\_cdeath\\_sims\\_an5.pdf](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/Annexes/hlth_cdeath_sims_an5.pdf)  
Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Avoidable mortality: OECD/Eurostat lists of preventable and treatable causes of death (January 2022 version). OCDE / Eurostat, 2022. Disponible en: <http://www.oecd.org/health/health-systems/Avoidable-mortality-2019-Joint-OECD-Eurostat-List-preventable-treatable-causes-of-death.pdf>

Las tasas de Mortalidad Prematura Sensible a la Prevención y Mortalidad Prematura Sensible a la Atención Sanitaria se consideran indicadores potenciales de la influencia de las políticas y programas de salud pública y de la calidad de la atención sanitaria sobre la salud de la población. No obstante, no pierden de vista que la distribución de los factores de riesgo relacionados con los problemas de salud prevenibles está fuertemente asociada a los determinantes sociales y a las condiciones de vida de las personas, que han de abordarse desde todas las políticas.

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). Estas diferencias por sexo se reflejan mejor en las tasas estandarizadas por edad, con una razón de tasas entre hombres y mujeres de 3,51 para la Mortalidad Prematura Sensible a la Prevención y de 1,43 para la Mortalidad Prematura Sensible a la Atención Sanitaria.

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. Un estudio reciente, realizado en Suecia, encontró que la mejora en la esperanza de vida ocurrida entre 1997 y 2018 en ese país podía atribuirse en gran medida a una reducción de la mortalidad evitable (en un 59% en los hombres y un 46% en las mujeres). Asimismo, un 78% de la reducción de la diferencia de esperanza de vida entre hombres y mujeres (gender gap) se debió a causas evitables; siendo la cardiopatía isquémica la causa principal (al haber una mayor reducción de la mortalidad por esta causa en hombres que en mujeres)<sup>20</sup>.

Según los datos publicados por la OCDE para el año 2017, las tasas estandarizadas de Mortalidad Prematura Sensible a la Prevención y Mortalidad Prematura Sensible a la Atención Sanitaria de España estuvieron por debajo de la media de los países de la OCDE, sobre todo en las mujeres, en las que ocupó el tercer lugar con la tasa más baja en mortalidad prevenible y el quinto lugar en la mortalidad sensible a la atención sanitaria. Las tasas de Andalucía en 2020 son más altas que las publicadas para España por la OCDE en 2017<sup>21</sup>, tanto en hombres como en mujeres. En cuanto a la variabilidad entre las provincias andaluzas en la Mortalidad Prematura Sensible a la Prevención, las tasas más altas se dieron en las provincias de Cádiz, Huelva y Sevilla en los hombres, y Almería, Granada y Huelva en las mujeres. Para la Mortalidad Prematura Sensible a la Atención Sanitaria, las tasas más altas en los hombres fueron las de Sevilla, Huelva y Cádiz, y en las mujeres las de Huelva y Cádiz.

20 Kiyalari A. Avoidable deaths in Sweden, 1997–2018: temporal trend and the contribution to the gender gap in life expectancy. *BMC Public Health* 21, 519 (2021). <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10567-5>.

21 Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). OCDE Statistics. Health status. Avoidable mortality. Disponible en: <https://stats.oecd.org/>

### 3.8.11. Tasa de muertes por suicidio

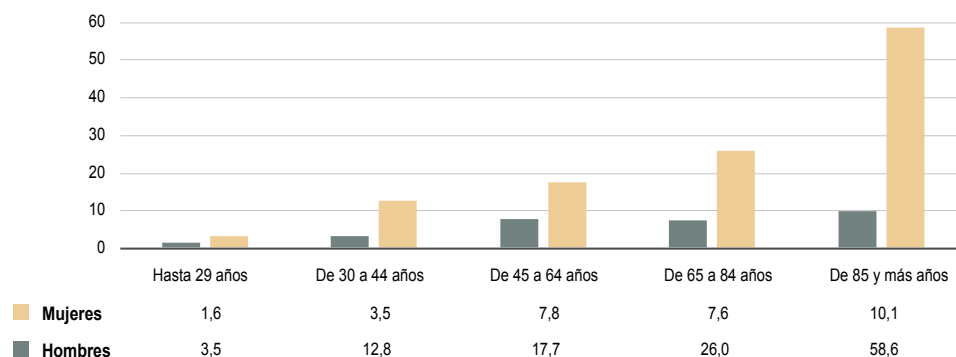
*Consejería de Salud y Consumo*

Los últimos datos oficiales definitivos de mortalidad corresponden a 2020. En este año, se produjeron en España un total de 3.941 defunciones por suicidio, 793 de las cuales ocurrieron en la población de Andalucía (20,1% sobre el total de España).

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. Las últimas tasas estandarizadas de suicidios publicadas por Eurostat son de 2017. En ese año, las tasas de Andalucía y de España estuvieron por debajo de la media Europea (UE-28).

Los datos de la mortalidad por suicidios del último año disponible cobran mayor significación en su comparación con años anteriores. En Andalucía la mortalidad por suicidios (tasas estandarizadas) ha seguido una tendencia descendente desde principio del siglo XXI hasta 2019 en ambos sexos, si bien de forma más acusada en los hombres<sup>22</sup>. Sin embargo, en 2020 ha habido un aumento de la tasa de suicidios en Andalucía en ambos sexos. Así, la razón de tasas entre el año 2020 y la media del último trienio (2017-2019) fue de 1,16 en los hombres y 1,25 en las mujeres.

**GRÁFICO 3.8.11. Tasa bruta de muertes por suicidio según sexo y edad en Andalucía. Año 2020**



Nota: Tasas por 100.000 personas/año.

Fuente: Consejería de Salud y Consumo. Sistema de Información de Mortalidad por Causas.

22 Pérez Contreras M, Márquez Calderón S. Mortalidad prematura potencialmente evitable en Andalucía, 2000-2019: análisis de tendencias. Sevilla: Consejería de Salud y Familias, 2021. Disponible en: <https://www.juntadeandalucia.es/servicios/estadistica-cartografia/actividad/detalle/182093/235520.html>

En Andalucía, la tasa bruta (tasa por 100.000 personas/año) de muertes por suicidio se incrementa con la edad, lo que es mucho más evidente en los hombres, que pasan de una tasa de 3,5 por 100.000 en menores de 30 años a 58,6 en los mayores de 84 años. En las mujeres, las tasas son inferiores a las de los hombres en todos los grupos de edad, siendo de 1,6 por 100.000 en menores de 30 años y llegando a su máximo (10,1) en el grupo de mayores de 84. Comparando las tasas brutas por grupos etarios entre 2019 y 2020, se observa un incremento en la mayoría de estos, tanto en hombres como en mujeres, especialmente importante en las edades más avanzadas. De esta manera, la tasa bruta de muertes por suicidio en hombres mayores de 84 fue de 32,4 por 100.000 en 2019 y pasa a 58,6 en 2020. En el caso de las mujeres, la tasa asciende de 3 a 10,1 por 100.000. Este cambio también se aprecia en España, aunque con menor intensidad, ya que la tasa bruta de hombres en este grupo de edad es de 37 por 100.000 en 2019 y de 45,6 en 2020, y para las mujeres la evolución es de 4,9 a 6,2 por 100.000.

En 2019, las tasas brutas de mortalidad por suicidio fueron más bajas en Andalucía que en España en los grupos de edad extremos (menores de 30 y mayores de 84 años), tanto en hombres como en mujeres (razones de tasas entre Andalucía y España en torno a 0,8 en hombres y 0,6 en las mujeres). Sin embargo esta situación cambia en 2020, siendo mayores las tasas en Andalucía que en España en todos los grupos etarios, tanto en hombres como en mujeres, exceptuando el grupo de estas de 30 a 44 años (3,5 por 100.000 en Andalucía y 3,6 en España), pasando a ser mayor de 1 las razones de tasas entre Andalucía y España en todos los grupos.

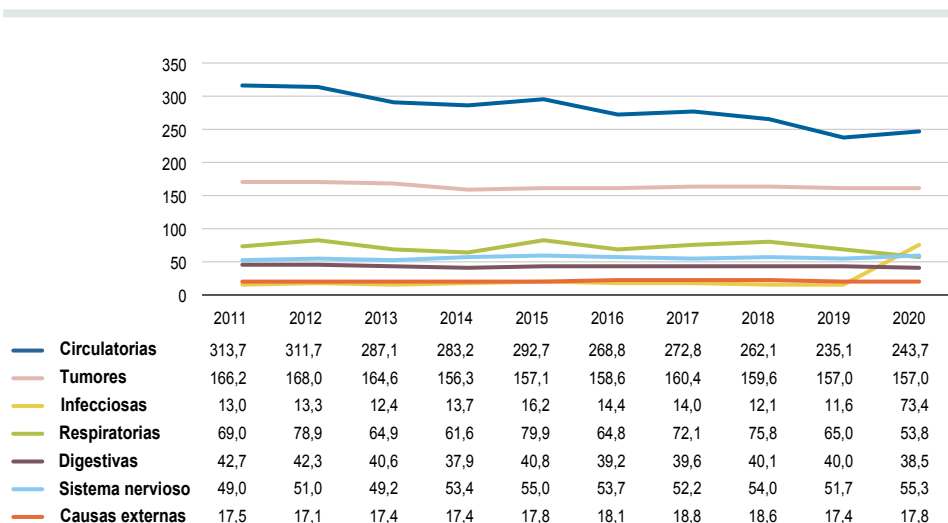
### 3.8.12. Tasa estandarizada de mortalidad según sexo y principales causas

*Consejería de Salud y Consumo*

El último año de estadísticas oficiales de defunción, facilitadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), es 2020. Para poder comparar distintas poblaciones o la misma población en diferentes momentos del tiempo, el indicador más adecuado es la tasa de mortalidad estandarizada por edad, ya que evita la influencia de los cambios de la estructura etaria de las poblaciones.

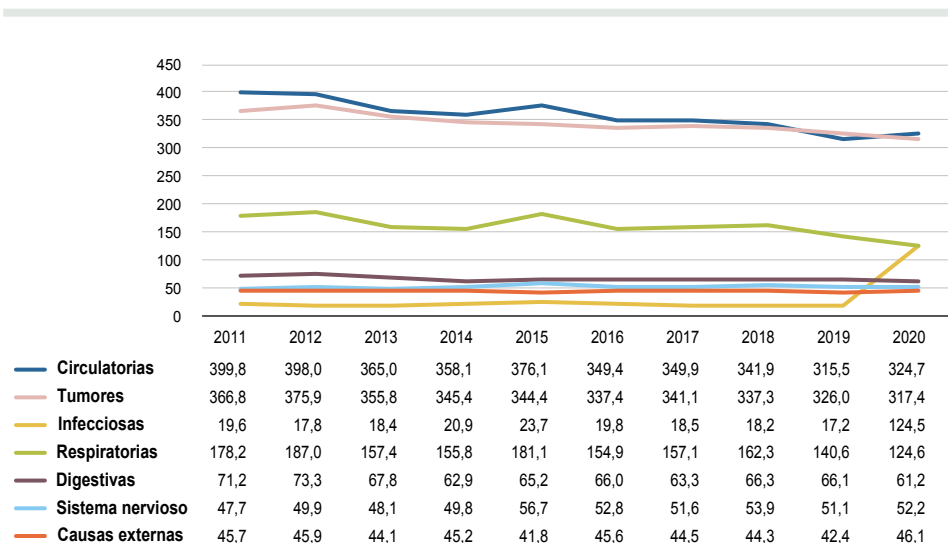
En 2020, a los habituales primeros seis grupos de causas de muerte (circulatorias, tumores, respiratorias, digestivas, sistema nervioso y causas externas) hay que sumarle el grupo de las enfermedades infecciosas, dado el importante incremento de las defunciones en este grupo debido a la pandemia de COVID-19. De hecho, las muertes por COVID-19 (confirmado o sospecha) supusieron el 85,3% de todas las infecciosas. De las 6.525 muertes por COVID-19 (5.815 confirmado y 710 sospecha), 3.520 se dieron en hombres (53,9%) y 3.005 en mujeres (46,1%). Un 90% de las muertes por COVID-19 en Andalucía en 2020 fueron en personas mayores de 64 años, suponiendo un 9,5% del total de las defunciones en los hombres de este grupo de edad y un 8,2% en el caso de las mujeres.

**GRÁFICO 3.8.12.1. Tasa estandarizada de mortalidad en mujeres según las principales causas en Andalucía. Periodo 2011-2020**



Fuente: Consejería de Salud y Consumo e Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Sistema de Información de Mortalidad por Causas.

**GRÁFICO 3.8.12.2. Tasa estandarizada de mortalidad en hombres según las principales causas en Andalucía. Periodo 2011-2020**



Fuente: Consejería de Salud y Consumo e Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Sistema de Información de Mortalidad por Causas.

Los siete principales grupos de causas sumaron en 2020 en Andalucía 35.206 defunciones en los hombres (87% del total de defunciones por todas las causas) y 30.840 en las mujeres (81% del total). Atendiendo a las tasas estandarizadas por edad según las principales causas de muerte (grandes grupos de causas de la CIE-10), en 2020, tanto en los hombres como en las mujeres, la primera causa de muerte fueron las enfermedades del sistema circulatorio (tasa estandarizada de 324,7 para ellos y 243,7 para ellas) y la segunda, los tumores (317,4 y 157 respectivamente). El tercer lugar en las mujeres lo ocuparon las enfermedades infecciosas (73,4) y en los hombres, las enfermedades infecciosas y las del sistema respiratorio (ambas con tasa similar, 124,5 y 124,6 respectivamente). La mortalidad en estos principales grupos de causas fue siempre más alta en los hombres que en las mujeres, con la excepción de las enfermedades del sistema nervioso, donde no se observan diferencias significativas por sexo (tasa estandarizada de 52,2 en los hombres y de 55,3 en las mujeres).

La mortalidad por enfermedades del sistema circulatorio y por tumores en 2020 fue más alta en las tres provincias occidentales que en el resto de Andalucía, tanto en hombres como en mujeres, siendo Sevilla la provincia con mayor mortalidad por enfermedades circulatorias y Huelva, en el caso de los tumores, en ambos sexos.

En comparación con la media de España, Andalucía presentó en 2020 tasas más bajas de mortalidad por enfermedades infecciosas en ambos sexos (razón de tasas entre ambos territorios de 0,62 en hombres y 0,65 en mujeres) y por causas externas en las mujeres (razón de tasas de 0,96). También se observan tasas similares en Andalucía y España en la mortalidad por tumores en ambos sexos, por causas externas en hombres y por causas respiratorias en las mujeres. En el resto de las principales causas se encuentran tasas más altas a nivel regional. Sobre todo, cabe resaltar que la mortalidad por enfermedades del sistema circulatorio fue un 35,3% superior en las andaluzas y un 21,3% en los andaluces sobre la media española, respectivamente. Asimismo, en las enfermedades del sistema digestivo, Andalucía tuvo una sobremortalidad respecto a España de un 22,6% en las mujeres y un 17,9% en los hombres.

La comparación con la Unión Europea en los grupos de causas más frecuentes, con los últimos datos que proporciona Eurostat en términos de tasas estandarizadas por edad (año 2017 para UE-27 y año 2019 para España y Andalucía), muestra que tanto España como Andalucía se sitúan por debajo de la media de la UE en las enfermedades del sistema circulatorio, en los tumores y en las causas externas en ambos sexos; y algo por encima en las enfermedades respiratorias (sobre todo los hombres) y del sistema nervioso (sobre todo las mujeres). En las enfermedades digestivas, las tasas españolas están ligeramente por debajo de la media europea, y sin embargo las de Andalucía están por encima, tanto en hombres como en mujeres.

En cuanto a la contribución de las causas en términos de años potenciales de vida perdidos (APVP) en 2020 en Andalucía, tanto en hombres como en mujeres, los tumores fueron la causa de mayor número de años potenciales de vida perdidos, seguidos de las causas externas y las enfermedades circulatorias, en este orden en los hombres y al contrario, en las mujeres. En 2020, el cuarto lugar lo ocuparon las enfermedades infecciosas (principalmente COVID-19) en ambos sexos. Las tasas estandarizadas de APVP fueron más altas en hombres que en mujeres en los principales grupos de causas. La razón de sexos más alta fue en la mortalidad por causas externas (la tasa de APVP de los hombres casi cuadruplica la de las mujeres), seguida de las enfermedades del sistema circulatorio (razón de sexos de 3,1).

En 2020, la tasa estandarizada de mortalidad por enfermedades circulatorias, que había tenido una tendencia descendente entre 2011 y 2019, sufrió un aumento tanto en hombres como en mujeres. Este hecho puede estar relacionado con la pandemia de COVID-19, dado que diversas investigaciones han puesto de manifiesto la relación entre la COVID-19 y enfermedad cardiovascular<sup>23</sup>. La mortalidad por tumores tuvo una ligera tendencia descendente en los hombres hasta 2016, con un cierto estancamiento entre ese año y 2018, para volver a bajar en 2019 y 2020, mientras que en las mujeres se ha mantenido prácticamente constante en el periodo 2011-2020. La mortalidad por enfermedades digestivas, del sistema nervioso y causas externas en ambos sexos también se ha mantenido constante en este periodo. Cabe destacar que la mortalidad por enfermedades respiratorias, que había sufrido pocos cambios en este periodo, en los dos últimos años (2019 y 2020) presentó un descenso tanto en hombres como en mujeres. Finalmente, las defunciones por COVID-19 en el primer año de la pandemia han hecho que las tasas de mortalidad por enfermedades infecciosas, habitualmente bajas, se multipliquen en 2020 por más de 6 en las mujeres y más de 7 en los hombres.

---

23 Abbasi J. The COVID Heart. One year after SARS-CoV-2 infection, patients have an array of increased cardiovascular risks. *JAMA*. 2022;327(12):1113-1114. doi:10.1001/jama.2022.2411.

## 3.9. BIENESTAR SOCIAL, CONCILIACIÓN, DEPENDENCIA Y VIOLENCIA DE GÉNERO

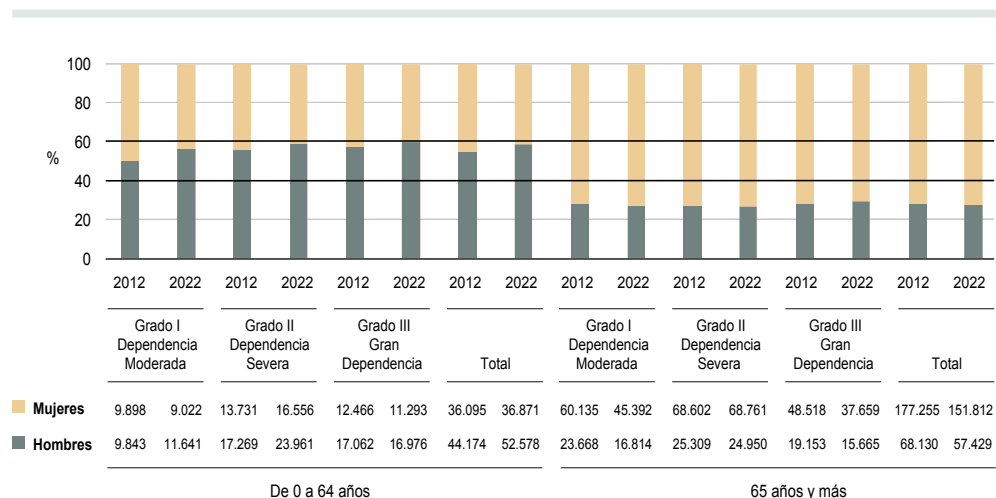
### 3.9.1. Personas en situación de dependencia reconocida en Andalucía según sexo, grado y edad

*Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad*

La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, regula las condiciones básicas de promoción de la autonomía personal y de atención a las personas en situación de dependencia mediante el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (en adelante SISAAD). Las personas en situación de dependencia son aquellas que, de forma permanente y por motivos de edad, enfermedad o discapacidad, precisan de la atención de otra persona para el desarrollo de actividades de la vida diaria como el cuidado personal, las tareas domésticas o la movilidad. El indicador es relevante porque muestra la realidad de mujeres y hombres que se encuentran en situación de dependencia reconocida en Andalucía.

Según los datos proporcionados por el SISAAD a fecha de 30 de junio de 2022, el 63,2% de las personas en situación de dependencia con resoluciones dictadas son mujeres y el 36,8% hombres. Esta feminización se mantiene con respecto a años anteriores.

**GRÁFICO 3.9.1. Personas en situación de dependencia con resoluciones dictadas según sexo y grado en Andalucía. Años 2012 y 2022.**



Nota: Datos a 25 de julio de 2012 y 30 de junio de 2022 respectivamente.

Fuente: Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad. El año 2012 del SISAAD-IMSERO y 2022 del SISAAD-BI.



En la franja de edad de 0 a 64 años las mujeres representan el 41,2% y los hombres el 58,8%. A partir de los 65 años esta proporción menor de mujeres se invierte, representando éstas el 72,6% y los hombres el 27,4%, situándose la brecha de género en 45,2 puntos porcentuales.

Según los datos del INE, la distribución por sexo de la población andaluza de 65 y más años alcanza el 56,2% de mujeres y el 43,8% de hombres<sup>24</sup>, siendo la brecha de género de 12,4 puntos porcentuales. Al igual que en años anteriores, se aprecia una mayor feminización de la población en situación de dependencia a partir de los 65 años que la del conjunto de la población de edad avanzada.

En función del grado de dependencia, se observan también diferencias en la distribución por sexo. El 27,7% de las personas se encuentran en situación de dependencia moderada, de las cuales el 65,7% son mujeres y el 34,3% hombres. La distribución aumenta a un 44,9% entre las personas que tienen reconocida un grado de dependencia severa, representando el 63,6% las mujeres y el 36,4% los hombres. Por último, un 27,3% se encuentran en situación de gran dependencia, de las cuales el 60% son mujeres y el 40% son hombres.

Con respecto a años anteriores, los datos no han variado de forma significativa, evidenciándose la feminización de la población en situación de dependencia. Las mujeres son más longevas aunque viven con peor estado de salud que los hombres, debido al deterioro que sufren y que está relacionado con las desigualdades de género en el reparto de las tareas de cuidado y el trabajo doméstico.

### 3.9.2. Personas y prestaciones del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia de Andalucía según sexo.

*Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad*

Las prestaciones del SISAAD se orientan a la consecución de una mejor calidad de vida y autonomía personal en un marco de efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Atendiendo a las diferentes necesidades de las personas en situación de dependencia y de las personas cuidadoras, se ofrecen a través del Programa de Atención Individual (PIA) los siguientes servicios y prestaciones económicas públicas: el servicio de atención residencial, el servicio de centros de día y de noche, el servicio de ayuda a domicilio, la teleasistencia, el servicio de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia, la prestación económica vinculada al servicio, la prestación de asistencia personal y la prestación para cuidados en el entorno familiar.

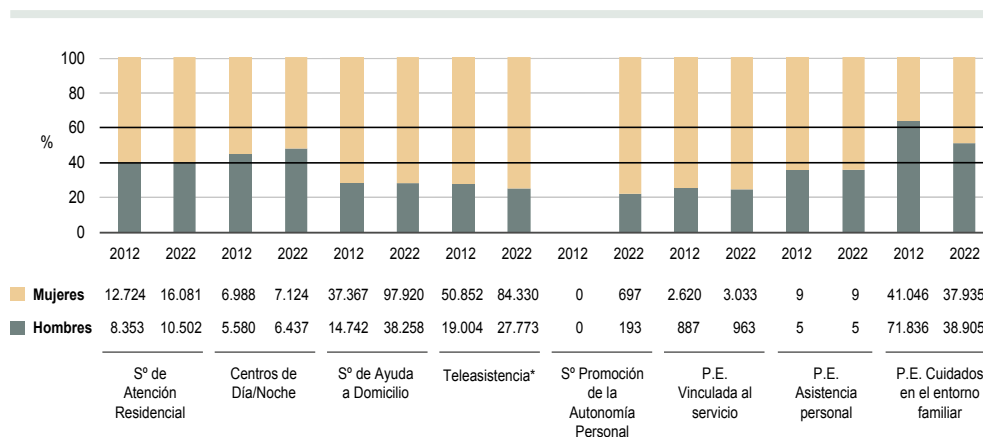
Los indicadores de personas y prestaciones del SISAAD de Andalucía están vinculados directamente con el acceso que hombres y mujeres tienen a los recursos públicos, por lo que son pertinentes a género. Su análisis contribuye a la mejora de los servicios que se prestan.

A 30 de junio de 2022, el conjunto de servicios y prestaciones económicas concedidas a las personas en situación de dependencia en Andalucía suman 370.165, 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.

24 INE. Datos de población en la Comunidad Autónoma de Andalucía, publicados el 1 de enero de 2022.

En Andalucía, los servicios prescritos más feminizados son el servicio de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia, el servicio de teleasistencia avanzada (con apoyos tecnológicos complementarios) y el servicio de ayuda a domicilio, con una presencia de mujeres sobre el total del 78,3%, 81% y 72,4% respectivamente. El servicio de centro de día y de noche es el que cuenta con mayor representación masculina del 47,4%.

**GRÁFICO 3.9.2. Total servicios prescritos y prestaciones económicas a través del Programa individual de Andalucía (PIA) según sexo y tipo de servicio en Andalucía. Años 2012 y 2022**



Nota: Datos a 25 de julio de 2012 y 30 de junio de 2022 respectivamente.

\* Comprende el servicio de Teleasistencia y Teleasistencia avanzada.

\*\* Datos no disponibles. Los datos relativos al Servicio de Promoción de la Autonomía Personal comienzan a registrarse a partir de 2016.

Fuente: Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad. Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD).

En cuanto a las prestaciones económicas, la vinculada al servicio tiene una representación de mujeres del 75,9%. En el caso de las prestaciones económicas para cuidados en el entorno familiar los datos son más equilibrados, situándose la brecha de género en 1,3 puntos porcentuales a favor de los hombres. En el caso de prestación económica de asistencia personal la brecha se sitúa en 28,6 puntos porcentuales a favor de las mujeres.

Las personas que tienen reconocida la situación de dependencia pueden tener prescritas varias prestaciones compatibles entre sí. En función de ello, la distribución por sexo de las personas beneficiarias según la prestación principal que reciben, muestra que las mujeres tienen una mayor representatividad en todas las prestaciones y servicios que se prescriben a través del PIA.

Atendiendo a la prestación principal, en 2022 en el servicio de teleasistencia avanzada con apoyos tecnológicos complementarios las mujeres son las mayores usuarias, con una representación del 81%. Asimismo, el servicio de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia, la prestación económica vinculada al servicio y el servicio de ayuda a domicilio suponen el 78,3%, el 75,9% y el 72,4% respectivamente de mujeres beneficiarias. Los datos no han sufrido un cambio significativo con respecto a años anteriores, posiblemente motivado porque la evolución es más lenta al afectar a los patrones sociales estructurales.

Los servicios de teleasistencia avanzada y de ayuda a domicilio contribuyen a que las personas en situación de dependencia puedan continuar residiendo en sus domicilios de forma autónoma e independiente sin necesidad de buscar otras alternativas de convivencia. En términos generales, las mujeres, a pesar de que cuentan con mayor destreza personal para el desarrollo de las actividades de la vida diaria, producto de los roles de género, requieren mayoritariamente el apoyo del servicio de ayuda a domicilio para desenvolverse de forma autónoma en el hogar. El servicio de teleasistencia ofrece una atención social continuada y personalizada orientado a mejorar la seguridad dentro y fuera del hogar y a incrementar su autonomía, y el servicio de ayuda a domicilio lo constituye un conjunto de actuaciones llevadas a cabo en el domicilio de las personas en situación de dependencia, con el fin de atender sus necesidades de la vida diaria.

La elección mayoritaria que realizan los hombres de los servicios de atención residencial o de centros de día y noche siguen los patrones de género, según los cuales los hombres en situación de dependencia delegan su cuidado en mayor medida en otras personas o del entorno familiar, generalmente mujeres. En el caso de las mujeres, mediante los servicios de teleasistencia y de ayuda a domicilio tratan de cuidarse por sí mismas y permanecer en sus hogares.

Las personas cuidadoras no profesionales atienden a las personas en situación de dependencia, ya que para el reconocimiento de las prestaciones económicas para cuidados en el entorno familiar se requiere esta figura que aparece identificada en la resolución aprobatoria de la citada prestación económica. El indicador de personas cuidadoras no profesionales de las personas que se encuentran en situación de dependencia permite mostrar la desigualdad existente entre mujeres y hombres hoy en día, recayendo el reparto de las tareas de cuidados en su mayoría en las mujeres. Esta atención se realiza en el domicilio por personas de la familia o de su entorno y no está vinculada al servicio de atención personalizada.

En 2022 el número de personas cuidadoras no profesionales en Andalucía asciende a 78.251, de las que 12.995 son hombres y 65.256 mujeres. En 2014 el número de personas ascendía a 90.130, 11.429 hombres y 78.701 mujeres. La brecha de género en junio de 2014 se situaba en 74,6 puntos porcentuales, mientras que en 2022 se ha reducido a 66,8 puntos porcentuales. Aunque persiste una fuerte feminización en los cuidados, el indicador ha tenido una leve evolución positiva en los últimos 8 años.

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. Se ha reducido drásticamente la cantidad de personas en disposición de cuidar, dado que los hombres no se han incorporado a este rol en la medida necesaria. Esto supone un gran reto para los sistemas de atención a la dependencia<sup>25</sup>.

---

25 Lozano, María del Mar; García Calvente, M<sup>º</sup> del Mar; Martín Barato, Amelia Inmaculada. (2020) Los cuidados y la salud de las mujeres. Cuadernos para la salud de las mujeres N<sup>º</sup> 3. Instituto Andaluz de la Mujer.

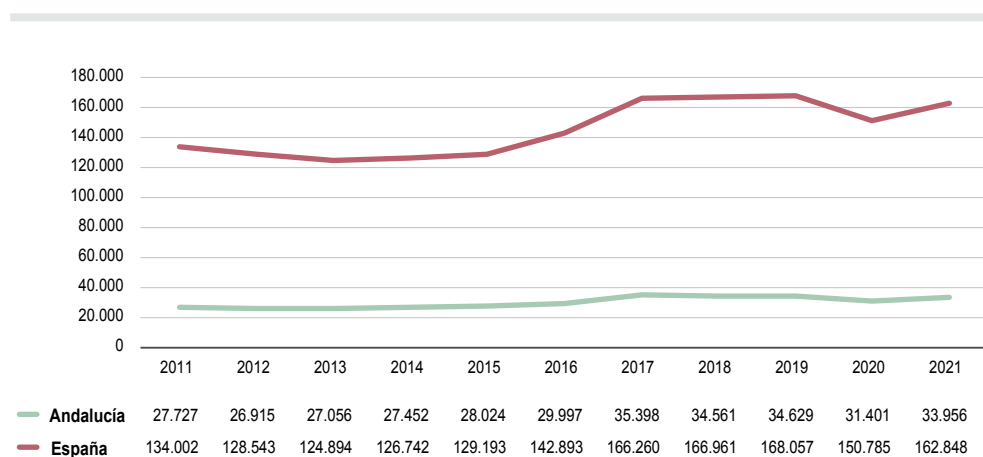
### 3.9.3. Denuncias por violencia de género según comunidad autónoma

*Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad*

El número de denuncias interpuestas por violencia de género es un indicador que nos permite mostrar el número de mujeres que comunican su situación de desigualdad y discriminación.

En el año 2021 se registraron en la Comunidad Autónoma de Andalucía un total de 33.956 denuncias por violencia de género. Es decir, hubo 40,3 denuncias por cada 10.000 habitantes y 79,8 denuncias por cada 10.000 mujeres.

**GRÁFICO 3.9.3. Evolución de las denuncias por violencia de género en Andalucía y España. Periodo 2011 - 2021**



Nota: Se consideran las denuncias presentadas tanto por las víctimas como por sus familiares. De igual manera, se consideran tanto los Juzgados exclusivos de violencia sobre la mujer como los que la compatibilizan.

Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

Las provincias con mayor número de denuncias registradas fueron Málaga, Sevilla y Cádiz. Sin embargo, en términos relativos, es la provincia de Granada la de mayor número de denuncias por habitante y también por mujer, seguida de la provincia de Huelva. Córdoba es la provincia que registra un menor número de denuncias por habitante y por mujer.

El incremento del número de denuncias registradas a lo largo del año 2021 en Andalucía supone un aumento del 8,1% respecto al número de denuncias realizadas en el año 2020. Dicho aumento es similar al producido en el conjunto de España (8%). El número de denuncias presentadas en Andalucía ha supuesto en los últimos años la quinta parte del total de las denuncias registradas en España.

Asimismo, el número de denuncias en función de la población del territorio ha evolucionado de manera paralela en Andalucía y España, tanto en el caso del número de denuncias por cada 10.000 habitantes como en el caso del número de denuncias por cada 10.000 mujeres. En ambos casos, Andalucía viene registrando un mayor número de denuncias respecto a su población (global

y femenina) que España. En este último año se observa una diferencia de casi 6 puntos porcentuales entre Andalucía y España en el caso de la tasa de denuncias por cada 10.000 habitantes, y de casi 12 puntos porcentuales en el caso de la tasa de denuncias por cada 10.000 mujeres.

Mientras que en España el número de denuncias por violencia de género, aunque con pequeñas fluctuaciones interanuales, va en aumento desde el año 2006, en Andalucía el número de denuncias permanece más o menos estable desde la subida experimentada en 2007. No obstante, tanto en España como en Andalucía, las denuncias por violencia de género han aumentado respecto al año 2020.

### 3.9.4. Evolución del número de órdenes de protección incoadas por los juzgados de violencia sobre la mujer

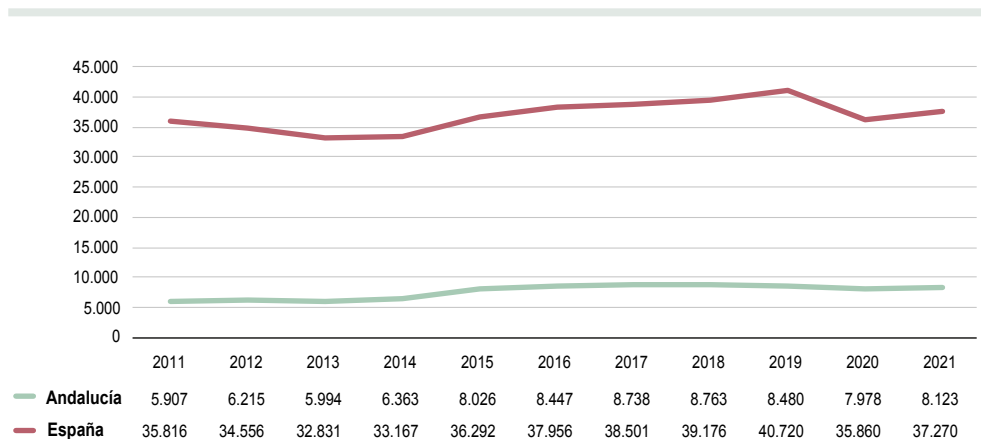
*Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad*

Este indicador revela el número de instrumentos jurídicos de tutela adoptados por los órganos judiciales que permiten proteger a las víctimas y a sus descendientes de sus presuntos agresores, y evitar situaciones de riesgo que pueden degenerar en un mal mayor.

Durante 2021, en Andalucía se inició la tramitación de 8.123 órdenes y medidas de protección, lo que supone el 21,8% de todas las órdenes y medidas de protección incoadas en España. El número de órdenes de protección incoadas fue de un 1,8% más en Andalucía y un 3,4% en el conjunto de España que el año anterior.

Esas órdenes y medidas de protección fueron solicitadas principalmente por mujeres españolas mayores de edad, excepto en Almería, donde la mayoría fueron solicitadas por mujeres extranjeras mayores de edad (52,5%).

**GRÁFICO 3.9.4. Evolución de las Órdenes de Protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer en Andalucía y España. Periodo 2011 - 2021**



Nota: Se consideran tanto los Juzgados exclusivos de violencia sobre la mujer como los que compatibilizaron el conocimiento de esta materia con otras.

Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

En este sentido, el número de menores tutelados víctimas de violencia de género, es un indicador reciente con datos recogidos desde 2020. El mismo manifiesta el número de menores que se han beneficiados de las medidas de protección adoptadas, alcanzándose en 2021 un total de 298 menores a nivel nacional y 54 a nivel autonómico andaluz.

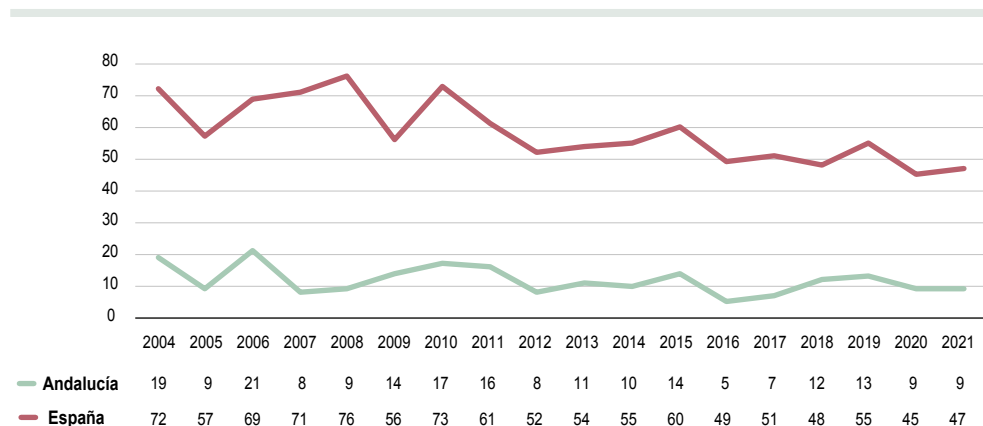
Por último, de los hombres enjuiciados en Andalucía por violencia de género durante el año 2021, el 1,4% eran menores de edad, representando el 26,7% de los hombres menores enjuiciados por violencia de género en España.

### 3.9.5. Evolución del número de mujeres asesinadas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja

*Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad*

Este indicador permite mostrar la manifestación más grave de la desigualdad existente entre hombres y mujeres hoy en día, la violencia de género con resultado de muerte.

**GRÁFICO 3.9.5. Evolución de las mujeres asesinadas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja en Andalucía y España. Periodo 2004-2021**



Fuente: Ministerio de Igualdad. Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

En el año 2021, las víctimas mortales por violencia de género descendieron en Andalucía pero aumentaron en España. En Andalucía se ha registrado el menor número de víctimas mortales por violencia de género, 9 mujeres, desde 2017. Dicha cifra supone que en este año, se ha contabilizado 1 víctima mortal menos respecto a las registradas en el año 2020, 4 menos que las registradas en 2019 y 3 menos que en 2018. En España, sin embargo, se ha contabilizado una víctima mortal más respecto al año 2020.

Desde el año 2004, año en que se registraron 19 mujeres asesinadas en Andalucía, la situación ha evolucionado de manera desigual aunque ha ido tendiendo hacia el descenso de casos. El año en que se produjo un menor número de muertes fue 2016, con un total de 5 mujeres

fallecidas. En España, 2020 fue el año en el que menos mujeres murieron, con un total de 45 en todo el país; mientras 2008 fue el año con mayor número de fallecimientos, con un total de 76 mujeres asesinadas.

Del total de mujeres víctimas mortales por violencia de género en Andalucía, solo el 11,1% había interpuesto denuncia previamente. En España, este porcentaje alcanza el 19,2%.

Visto lo expuesto, el compromiso de los poderes públicos de Andalucía debe continuar para erradicar la violencia de género, a través del fortalecimiento de las actuaciones transversales y de coordinación entre las distintas instituciones, así como de formación a la población en general, y en particular a las mujeres, para concienciar de que es un problema social y no individual, otorgándoles los instrumentos necesarios para su identificación. Así como a los colectivos de profesionales que realizan funciones de prevención y protección de la violencia de género.

### 3.9.6. Mujeres usuarias de los servicios del Instituto Andaluz de la Mujer

*Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad*

De acuerdo con los mandatos normativos, Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y su modificación por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, y su modificación por Ley 7/2018, de 30 de julio, el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), en el marco de las funciones que tiene encomendadas, desarrolla una amplia red de recursos y servicios para garantizar los derechos contemplados en estas leyes, entre otros, el derecho de las mujeres víctimas de violencia de género a la información, asesoramiento y atención integral especializada, social, jurídica, psicológica, de atención y de acogida. Así como, brinda información y asesoramiento a las mujeres sobre sus derechos reconocidos en el marco del principio constitucional y del Estatuto de Autonomía para Andalucía a la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Para garantizar estos derechos, el IAM ofrece atención a las mujeres en cuatro servicios distribuidos en tres niveles distintos de atención: presencial, a través de las áreas de atención de los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM) y de los Centros Provinciales (CPM); telefónica, que se presta desde el servicio de asesoramiento legal telefónico; y de acogida, a través de la red de establecimientos residenciales del Servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género y personas dependientes que las acompañen.

En los distintos servicios de atención del IAM el número de atenciones ha sido mayor en 2021 respecto a 2020, excepto en el Servicio integral de atención y acogida. En la suma de todas las atenciones que realiza el IAM a través de estos cuatro servicios, la mayor parte corresponden a atenciones en los Centros Municipales, seguidas con diferencia de las Atenciones en Centros Provinciales y las atenciones transferidas al servicio de Atención telefónica legal. Por último, se sitúan las atenciones que se realizan en el Servicio integral de atención y acogida.

El indicador que refleja la Atención a Mujeres en los Centros, muestra realmente la actividad propia del Instituto Andaluz de la Mujer en cuanto a su interacción directa con su público objetivo. Desde el año 2011, el total de mujeres atendidas por el Instituto Andaluz de la Mujer, en sus diferentes servicios, ha descendido desde las 123.856 atenciones registradas a las 117.945 mujeres atendidas en 2021. Sin embargo, la tendencia descendente de esta década se rompe en 2020 cuando el número de atenciones se incrementó respecto a los dos años anteriores.

El número de mujeres atendidas en los Centros Provinciales (CPM) desciende progresivamente desde 2011 a 2019. En el año 2011 se da servicio a 22.375 mujeres, descendiendo esta cifra a 20.455 mujeres en 2021, lo que supone un descenso del 8,6%. La bajada es progresiva hasta 2019, experimentándose un repunte de casos en los últimos dos años de la serie, 2020 y 2021, con respecto a los anteriores, pero sin llegar al número de atenciones de 2011.

En los Centros Municipales (CMIM) el volumen de mujeres atendidas es mayor que en los CPM. Analizando la década 2011-2021, la tendencia del último año sigue al alza, aumentando las atenciones de 2021 respecto a 2020, pero sin superar el número de atenciones de 2011. En 2021 se atendieron 88.738 mujeres en los CMIM, 8.621 mujeres menos que en 2011, una diferencia del 8,9%.

El Servicio de la Atención Integral y Acogida a mujeres víctimas de violencia de género, menores a su cargo y personas dependientes que las acompañan es un recurso público que ofrece una atención integral y de calidad a aquellas mujeres víctimas de violencia de género y personas dependientes a su cargo, que se ven en la necesidad de salir de sus hogares, prestando acogimiento temporal en establecimientos residenciales en los que se procurará la recuperación integral de las personas atendidas, mediante una intervención multidisciplinar que contempla acciones en el ámbito educativo, social, formativo, psicológico y jurídico. El indicador global que se recoge muestra el número de mujeres y personas dependientes que se atienden, en las tres tipologías de recursos con las que cuenta (centros de emergencia, casas de acogida y pisos tutelados). Actualmente el Servicio cuenta con 468 plazas, con un total de 231 habitaciones, distribuidas entre los centros de emergencias (152 plazas en 63 habitaciones), casas de acogida (237 plazas en 121 habitaciones) y pisos tutelados 78 plazas en 47 habitaciones).

El número de mujeres atendidas en el Servicio Integral de Atención y Acogida ronda, de media las 2.350 atenciones anuales desde el año 2015 a 2021. Entre 2011 y 2015 se experimentó un notable aumento, a partir de entonces el número de usuarias anuales se ha mantenido relativamente constante. El año que más mujeres atendió el Servicio de Atención y Acogida fue 2018 con 2.557 mujeres atendidas. En 2020 las atenciones disminuyen en relación al año anterior, siendo 2.255 las mujeres usuarias del servicio. En 2021, el dato aumenta respecto a 2020, atendándose a 2.352 mujeres.

Con motivo de la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, la situación de las mujeres víctimas de violencia de género se ha visto agravada y ha aumentado el tiempo de permanencia de las mismas en los recursos. Con el objeto de cubrir las necesidades de plazas disponibles, desde 2020, y durante todo el 2021, el IAM amplió la red de recursos de acogida con la puesta en funcionamiento de un nuevo centro de emergencia en Sevilla de 20 plazas y un piso tutelado en Granada de 7 plazas.



Por provincias, Sevilla es la que ocupa un lugar relevante en las acogidas, con un 22,7% del total (534 usuarias y acompañantes), seguida de Granada con un 15,3% (361 usuarias y acompañantes) y Cádiz con 12,9% (304 usuarias y acompañantes). En el resto de provincias, el número de usuarias y acompañantes atendidos en el Servicio Integral de Atención y Acogida oscila entre 193 en Huelva y 293 en Málaga.

Respecto a la comparación con el año de inicio de la serie, el 2011, el incremento con 2020 y 2021 es considerable. Son 1.910 mujeres más atendidas en 2020 respecto a 2011, un 553,6% más. En relación a 2021, son 2.007 atenciones más respecto a 2011, un incremento porcentual de un 581,7%

Las llamadas transferidas al Servicio de Atención Legal Telefónica (ALT) han experimentado un incremento importante en los dos últimos años de la serie (2020 y 2021) rompiendo la tendencia a la baja que se venía dando desde 2011 a 2019. La media de llamadas transferidas al Servicio de ALT entre 2011-2019 fue de 3.266, mientras que el número de llamadas en los años 2020 y 2021 ha sido de 6.143 atenciones anuales de media.

Comparando el inicio y final de la década, el número de llamadas alcanza su máximo en 2021, 6.400, con un incremento del 69,4% respecto a 2011 (2.623 llamadas más). En 2011 se transfieren 3.777 llamadas al Servicio ALT, decreciendo progresivamente hasta 2020, año en que ascienden las llamadas a 5.886, lo que supone un incremento de 2.109 llamadas, es decir, un 55,8% más.

### 3.9.7. Prestaciones por nacimiento y cuidado de menores concedidas

*Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos*

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. Estas nuevas prestaciones no son comparables a las concedidas con anterioridad a la total entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el cual ha tenido como consecuencia la unificación de las prestaciones y permisos de maternidad y paternidad en una única prestación por nacimiento y cuidado de menor, que afecta al de la madre biológica y al del progenitor diferente de la madre biológica de manera diferenciada, aunque con condiciones equiparables. Así mismo, afecta a los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consiste en un subsidio equivalente al 100% de una base reguladora que es equivalente a la de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes. Respecto a su duración, tras un periodo transitorio diferente para la madre biológica y el progenitor diferente a la madre biológica, desde el 1 de enero de 2021 tiene una duración de 16 semanas, de las cuales, las 6 primeras se disfrutan de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

Por todo ello, no es posible realizar una comparación entre los datos de las prestaciones por maternidad y paternidad concedidas en 2011, una década antes que las concedidas en 2021. No

obstante, cabe destacar que en el año 2021 tanto en Andalucía como en España, las prestaciones por cuidado de menor para el primer progenitor significan un 92% y 91% respectivamente de las concedidas por cuidado de menor para el segundo progenitor.

En 2021 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 presenta 224.713 prestaciones por cuidado de menor, mientras que el segundo cuenta, en conjunto, con 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).

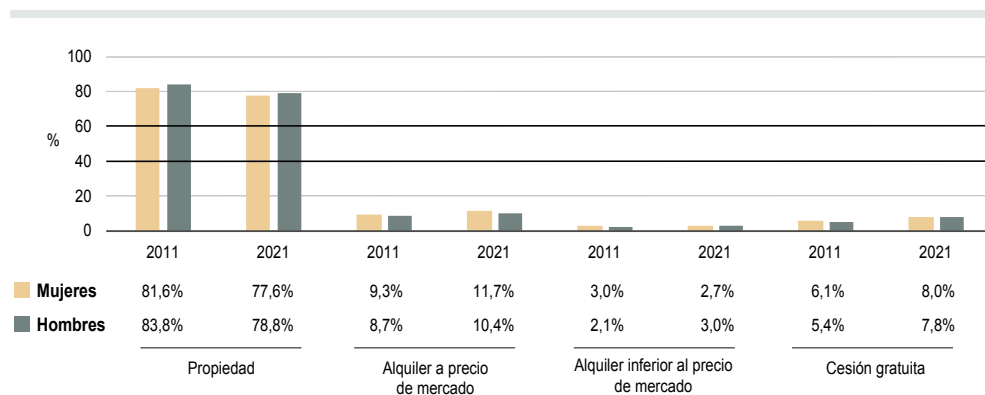
## 3.10. VIVIENDA Y TRANSPORTE

### 3.10.1. Regímenes de tenencia de la vivienda principal

*Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda*

La Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) ofrece datos sobre los regímenes de tenencia de la vivienda principal, bien de propiedad, de alquiler a precio de mercado, de alquiler a precio inferior a mercado y de cesión gratuita. No obstante, los datos de la encuesta tienen un número de observaciones en algunos grupos y en consecuencia pueden ofrecer resultados de fiabilidad limitada.

**GRÁFICO 3.10.1. Hogares según sexo y régimen de tenencia de la vivienda principal en Andalucía. Años 2011 y 2021**



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación para Andalucía de la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística (INE).

En Andalucía, según los datos disponibles de la Encuesta de Condiciones de Vida del año 2021, el régimen de tenencia mayoritario de la vivienda principal sigue siendo en propiedad, elegido por un 78,8% de los hombres y por un 77,6% de las mujeres.

En régimen de alquiler a precio inferior al de mercado, las mujeres presentan una participación inferior a los hombres en el mismo, siendo disfrutado por un 2,7% de mujeres, frente al 3% de los hombres.

Por el contrario, en los otros dos regímenes, tanto el alquiler a precio de mercado como la cesión gratuita, las mujeres están representadas en mayor medida que los hombres, con una diferencia de 1,3 puntos porcentuales en el primero (11,7%) y de 0,2 puntos porcentuales en el segundo (8%), a favor de las mujeres.

En la evolución de los datos respecto a 2020, el cambio más destacable se aprecia en la modalidad de vivienda en propiedad, en la que se produce un aumento del número de hombres de 2,7 puntos porcentuales (75,1% en ese año). Por el contrario, la tendencia de las mujeres es la inversa y disminuye en 4,3 puntos porcentuales (82%).

En la comparativa de la década, entre los años 2011 y 2021 se observa un aumento de alquiler a precio de mercado, ya que la proporción de hombres que adopta este régimen para su vivienda habitual sube en 1,6 puntos porcentuales, y entre las mujeres el aumento es de 2,4 puntos porcentuales. En cuanto al alquiler a precio inferior a mercado, aumenta ligeramente la proporción en hombres (0,9 puntos porcentuales), y disminuye en mujeres (0,3 puntos porcentuales). En la categoría de cesión gratuita, aumenta tanto entre las mujeres (1,9 puntos porcentuales) como entre los hombres (2,4 puntos porcentuales). Todo ello debido al elevado descenso en el régimen de propiedad, de 5 puntos porcentuales en hombres y de 4 en mujeres.

A nivel nacional, las diferencias entre sexos son similares a Andalucía en cuanto a la tenencia de la vivienda principal en propiedad. Para este régimen, que afecta a un 76,5% de hombres y un 74,9% de mujeres en 2021, se observa una evolución positiva respecto a 2020 en hombres, con un aumento de 1,3 puntos porcentuales, y por el contrario se produce una disminución en mujeres (0,4 puntos porcentuales).

En cuanto al alquiler a precio de mercado, los valores nacionales son significativamente superiores a los de Andalucía en ambos sexos, con una diferencia de 4,4 puntos porcentuales entre los hombres (14,8%) y de 3,9 puntos porcentuales entre las mujeres (15,6%).

Sin embargo, la opción del régimen de alquiler a precio inferior a mercado, es superior en Andalucía que en España solo para los hombres, que representan el 3% en Andalucía y el 2,7% en España y, por el contrario, entre las mujeres representan el 2,7% en Andalucía frente al 2,9% en España.

Por último, el régimen la cesión gratuita de vivienda registra valores superiores en Andalucía que en España en ambos sexos, de este modo, entre los hombres representan un 7,8% en Andalucía frente a un 6% en España, y entre las mujeres suponen un 8% frente a 6,6%, respectivamente.

### 3.10.2. Hogares en régimen de propiedad según sexo y grupo de edad

*Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda*

Continuando con los análisis de los diversos regímenes de tenencia de vivienda, se estudia en profundidad el régimen de propiedad, teniendo en cuenta que es el régimen de tenencia de la vivienda principal prioritario.

En el año 2021, el régimen de propiedad en Andalucía continúa siendo el más frecuente tanto en hombres como en mujeres, con una proporción del 78,8% y un 77,6%, respectivamente. No obstante, en una década se observa que la tenencia en régimen de propiedad ha disminuido en frecuencia, manteniendo en 2011 una mayor participación de hombres, que suponían el 83,8%, que de mujeres (81,6%).

En el análisis por grupos de edad, se constata que a mayor edad es más frecuente el régimen de propiedad, tanto en hombres como en mujeres. En la franja de 65 y más años, la proporción de las personas propietarias alcanza el 88,8% en 2021, 5 puntos porcentuales menos que en 2020. La diferencia entre hombres y mujeres con vivienda en propiedad en dicha franja de edad se sitúa en 1,5 puntos porcentuales, con mayor participación de las mujeres (89,6% ellas y 88% ellos). Esta brecha supera la presente en 2020, de 0,7 puntos porcentuales (94,2% mujeres y

93,5% hombres). Aunque se observan pocos cambios en la década, ya que la brecha de género existente en 2011 era de 1,6 puntos porcentuales, ese año se situaban por encima los hombres (94,7% ellos y 93,1% ellas).

En la franja de 45 a 64 años, tomando la proporción de ambos sexos, se observa que aumenta el régimen de propiedad, pasando de un 78,2% en 2020 a un 80,4% en 2021. En su distribución por sexo, se produce tanto una disminución de la proporción de mujeres (2,6 puntos porcentuales), que presentan un 79,9% en 2020 y un 77,3% en 2021, como un aumento en la participación masculina, con una diferencia interanual de 5,2 puntos porcentuales, pasando del 77,2%, en 2020, al 82,4%, en 2021. Con respecto a 2011, se observa una disminución en este régimen de tenencia para ambos sexos, de 3,3 puntos porcentuales en las mujeres y de 5 puntos porcentuales en los hombres (80,5% y 87,4% respectivamente diez años antes).

En la franja de edad de 30 a 44 años, la proporción de propietarios y propietarias es del 66,7%, ello supone 1,8 puntos porcentuales más que en 2020 (64,9%). En 2021, se observa que los hombres (68,2%) aventajan a las mujeres (64,4%) en 3,8 puntos porcentuales, al contrario de lo que ocurría en 2020, en que las mujeres superaban a los hombres en 8,2 puntos porcentuales.

Comparando esta situación con la presente en España, se observa que la tenencia en régimen de propiedad en el año 2021 atendiendo a los grupos de edad en Andalucía registra valores superiores a los nacionales. Estas diferencias son más acusadas en la franja entre 30 y 44 años, en la que Andalucía concentra un 66,7% de propietarios y propietarias frente al 58% a nivel nacional. Incorporando la variable sexo, se observa que tanto para hombres como para mujeres, los datos son más altos en Andalucía que en España, exceptuando el caso de las propietarias del grupo de edad de 45 a 64 años que presentan el mismo valor (77,3%) en ambos ámbitos geográficos.

### 3.10.3. Personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo según sexo

*Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda*

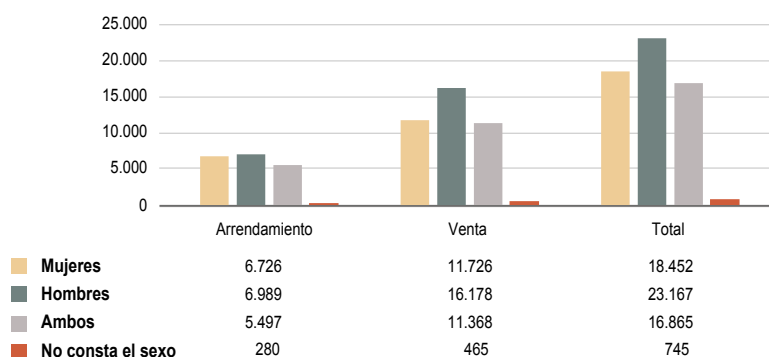
Según los datos acumulados a diciembre de 2021, en el periodo del año 2008 a 2021 se constatan un total de 59.229 personas beneficiarias de viviendas protegidas, correspondientes al Plan Concertado de Vivienda y Suelo 2008-2012 y su prórroga hasta 2015, al Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020, así como al Plan de vivienda, rehabilitación y regeneración urbana de Andalucía 2020-2030 (Plan Vive).

Atendiendo a su distribución por sexo, del total de personas beneficiarias, un 39,1% corresponden a solicitudes presentadas por hombres y un 31,2% por mujeres. También, un 28,5% de las solicitudes fueron realizadas de forma conjunta o indistinta por hombres y mujeres, y finalmente, se observa un 1,2% de las que no consta el sexo.

Contemplando los diferentes regímenes de tenencia, en arrendamiento se contabilizan 19.492 personas beneficiarias, que suponen el 32,9% del total. De estas, el 35,9% son hombres y el 34,5% mujeres, observándose una proporción similar para ambos sexos. Por otra parte, un 28,2% son personas arrendatarias conjunta o indistintamente hombres o mujeres, y del 1,4% se desconoce el sexo.

Por su parte, el régimen de propiedad es el más extendido, ya que cuenta con 39.737 personas beneficiarias (67,1% del total). En este régimen se observan importantes diferencias entre propietarios y propietarias, ya que alcanzan una proporción de 40,7% y 29,5% respectivamente. El resto de las personas beneficiarias de la compra se reparte entre un 28,6% de indistintos o ambos sexos, y el 1,2% de las que no consta el sexo.

**GRÁFICO 3.10.3. Personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo según sexo. Periodo 2008-2021**



Nota: Datos acumulados.

Fuente: Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda.

### 3.10.4. Inscripciones de demandantes de viviendas protegidas en los Registros Municipales según sexo

*Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda*

En el presente epígrafe se analiza la inscripción de demandantes de viviendas protegidas en los Registros Municipales. Mediante los registros de demandantes de viviendas protegidas, las Administraciones Locales y de la Comunidad Autónoma pueden adecuar sus políticas de vivienda a las necesidades existentes, ya que proporcionan información actualizada sobre la demanda de este tipo de vivienda. Éstos son de ámbito municipal y son competencia del Ayuntamiento correspondiente, quien regula las bases que rigen para su funcionamiento.

El Registro Municipal de demandantes de Viviendas Protegidas en Andalucía se pone en marcha en 2009. En el período que se analiza a continuación, entre 2010 y septiembre de 2022, se han inscrito un total de 232.211 personas demandantes de Vivienda de Protección Oficial, denominadas VPO.

Del conjunto de solicitudes, analizando su composición por sexo, se observa que la mayor proporción fueron realizadas por mujeres. De esta manera, un 39,8% fueron cursadas por mujeres a título individual o junto a otras mujeres (92.515), mientras que el 29,6% lo fueron por hombres, bien solos o con otros hombres (68.653). Finalmente, se registra un conjunto de solicitudes, el 30,6%, presentadas de manera conjunta por hombres y mujeres (71.043).

### 3.10.5. Personas conductoras según sexo y edad.

*Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda*

Según los datos del Censo de Conductores de la Dirección General de Tráfico del Ministerio del Interior, el total de personas conductoras en Andalucía, a 31 de diciembre de 2011, ascendía a 4.713.016. De estas, se conoce el sexo de 4.713.013 personas, que se distribuyen en un 39,3% de mujeres (1.853.855) y un 60,7% de hombres (2.859.158). Se observa un incremento en la década de 5,3%, ya que en la misma fecha de 2021, el conjunto de personas conductoras es de 4.963.837, de las que el 42,3% son mujeres (2.098.885) y el 57,7% son hombres (2.864.952). El descenso de 2,9 puntos porcentuales en la década por parte de los conductores, significa que la distribución pase a una situación de equilibrio de género.

En función de la edad, el número de personas conductoras en el año 2021 revela que la franja que acumula un mayor número de personas conductoras es la de 45 a 54 años, con 1.141.329 personas, que suponen el 23% del total, de las que 518.979 son mujeres y representan el 45,5%, frente al 54,5% de hombres (622.350). Esta situación de equilibrio no se encuentra en 2011, año en el que este grupo etario ocupa el tercer lugar en volumen de personas conductoras, 928.677, presentando una distribución de 39,9% mujeres y 60,1% hombres.

Por volumen de personas, en 2021 le sigue la franja de 35 a 44 años, que supone el 21,5% del total, con un 48% de mujeres y un 52% de hombres (513.115 y 554.848 respectivamente). Este es, sin embargo, el grupo más numeroso en 2011, con 1.164.147 personas conductoras (54,9% ellos y 45,1% ellas).

El tercer grupo de edad en volumen en 2021 (17,8% del total), es el de 55 a 64 años, que aún a 882.505 personas conductoras, de las cuales el 40,4% son mujeres y el 59,6% hombres. El descenso de hombres en 10,2 puntos porcentuales ha permitido alcanzar el equilibrio (30,3% mujeres y 69,7% hombres en 2011).

En las personas de 25 a 34 años (15,8% del total), se observa una distribución por sexo próxima a la paridad, con un 48,4% mujeres (380.672) y un 51,6% hombres (405.983). Este grupo etario ocupaba el segundo lugar por volumen de personas conductoras en 2011 (1.062.146), siendo un 47,5% mujeres y un 52,5% hombres, por lo que la distribución ha permanecido similar en la década.

El grupo de 18 a 25 años, que representa un 6,8% del total de personas conductoras en 2021, agrupa a un 44,4% de conductoras (149.613) y 55,6% de conductores (187.314). Tampoco se observan cambios destacables en la década, ya que la presencia de ellas en 2011 era de un 45,1% y la de ellos, de un 54,9%.

Se observan tres franjas de edad en las que se encuentran importantes brechas de género en la participación femenina. De esta manera, en el grupo de personas menores de 18 años (15.488, el 0,3% del total), la presencia de mujeres es de un 24,7% frente a un 75,3% de hombres (diferencia de 50,7 puntos porcentuales). En comparación con 2011 se observa incluso que aumenta ligeramente la brecha ya que la proporción de hombres aumenta 3,8 puntos porcentuales (28,5% mujeres y 71,5% hombres diez años atrás).

En el grupo de 65 a 74 años (9,6% del total), que agrupa a 477.785 personas en 2021, la brecha de género es de 39,6 puntos porcentuales, ya que las mujeres representan el 30,2% mientras que los hombres alcanzan el 69,8%. En 2011, sin embargo, esta brecha es todavía mayor (65,6 puntos porcentuales), ya que la presencia de conductoras es del 17,2% y la de conductores del 82,8%.

Finalmente, el grupo de 75 y más años, muestra la mayor diferencia entre hombres y mujeres en 2021 (75,4 puntos porcentuales). De las 255.185 personas que se incluye en esta franja etaria, solamente el 12,3% son mujeres frente a un 87,7% de hombres. A pesar de ello, la situación mejora en la década, ya que la distribución en 2011 era de 4,7% mujeres y 95,3% hombres (90,5 puntos porcentuales).

Según los datos del Censo de Conductores de la Dirección General de Tráfico del Ministerio del Interior, el total de personas conductoras en España, a 31 de diciembre de 2011, ascendía a 26.133.493 y en el año 2021 asciende a 27.427.558, lo que representa un crecimiento de un 5% en una década, 0,3 puntos porcentuales menos que el ocurrido en Andalucía.

En cuanto a su distribución por sexo, del total de personas conductoras en el año 2011, el 59,5% eran hombres y el 40,5% mujeres, observándose un incremento en la proporción de mujeres conductoras en 2021 (56,9% y 43,1%, respectivamente).

Por grupos de edad, en 2021 la franja con un mayor número de personas conductoras es la de 45 a 54 años, que suponen el 23,4% del total, de las cuales corresponden el 45,6% a conductoras y el 54,4% a conductores. Le sigue el grupo de 35 a 44 años (20,7% del total), cuya distribución por sexo es equilibrada (48,1% y 51,9%, respectivamente). Estos son también los grupos principales por volumen de personas conductoras en Andalucía.

Las franjas de 18 a 24 años, con un 44,6% de mujeres y un 55,4% de hombres; la de 25 a 34 años (48,4% de mujeres y 51,6% de hombres); así como la de 55 a 64 años (42,8% y 57,2% respectivamente), también presentan distribuciones dentro de los márgenes de equilibrio, realidad que también ocurre en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

También se observa en España, al igual que en Andalucía, brechas de género en la franja de personas menores de edad (75,3% hombres), en el grupo de 65 a 74 años (69,8% hombres) y finalmente, en el de 75 y más años, en el que esta es más acusada (87,7% hombres).

### 3.10.6. Denuncias de tráfico según sexo y edad.

*Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda*

A continuación se analiza la evolución de las denuncias de tráfico interpuestas a hombres y mujeres durante los años 2011 y 2021 en Andalucía y en España.

A nivel andaluz, en el año 2011 se produjeron 878.766 denuncias de tráfico, de las cuales el 61,2% fueron a hombres y el 17% a mujeres, siendo en el resto de las denuncias desconocido el sexo (21,7%). Estas denuncias aumentan en 2021, un 11,7%, con un total de 981.697 denuncias, de las cuales la mayoría se interpusieron a hombres, el 60,3%. Si bien lo más llamativo es el incremento de las denuncias a mujeres, que representan el 23,7% en 2021, desconociendo el sexo del resto de las denuncias (16%).



Por otra parte, en el análisis provincial se observa que en el año 2011, la provincia andaluza con un mayor número de denuncias (220.986) fue Sevilla, al igual que fue la provincia con mayor número de mujeres denunciadas (39.868). Por el contrario, la provincia con menor número de denuncias fue Jaén (55.348), que cuenta además con el menor número de mujeres denunciadas por infracciones de tráfico (8.551).

La situación cambia en el año 2021, cuando la provincia con mayor número de denuncias es Málaga (266.704), al igual que donde se observa el mayor número de denuncias interpuestas a mujeres (62.987). Por su parte, Córdoba es la provincia con menor número conjunto de denuncias de tráfico (49.465) y también donde se observa que el número de denuncias a mujeres es el menor (10.092).

Comparando la distribución por sexo de las denuncias de tráfico interpuestas en Andalucía y en España, se observa que en el año 2011 la proporción de denuncias interpuestas a hombres y mujeres son similares, representan en España un 61,8% a hombres y un 18,2% a mujeres, mientras que se desconoce el sexo del resto de las personas denunciadas (20%). Analizando los datos del año 2021, las tendencias son similares en ambos territorios, dado que del mismo modo que en Andalucía han aumentado las denuncias interpuestas a mujeres lo han hecho en España, donde representan el 23,4%.

## 3.11. AGRICULTURA Y PESCA

### 3.11.1. Empleo en la agricultura, ganadería y pesca según sexo y situación profesional en Andalucía

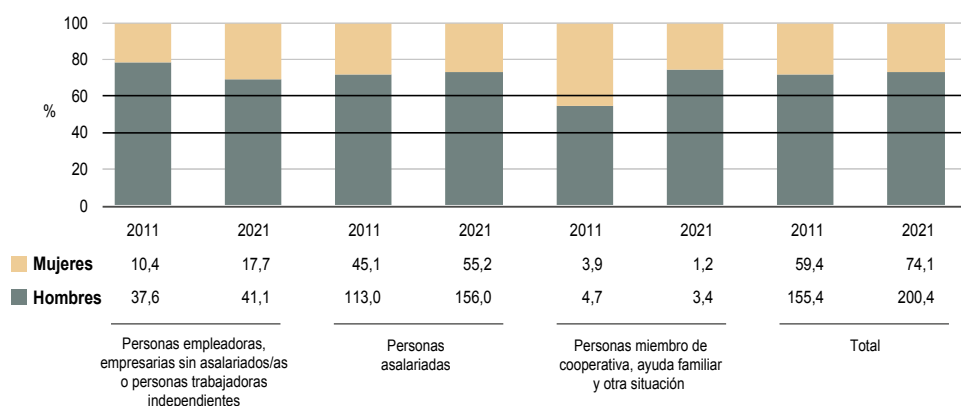
*Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural*

Según datos de la Encuesta de Población Activa del INE, en 2021 se encuentran 274,5 miles de personas empleadas en el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca en Andalucía. Se observa un incremento del 27,8% con respecto a 2011, año en el que se alcanzan las 214,8 miles de personas empleadas en este sector.

En la década, se observa el mayor aumento (33,6%) en la situación Personas asalariadas, que pasan de 158,1 mil personas en 2011 a 211,2 mil en 2021, mientras que la situación Personas miembro de cooperativa, ayuda familiar y otra situación presenta nuevamente una tendencia descendente, del 47,7% en esta comparativa (8,7 mil personas en 2011 y 4,6 mil una década después).

El análisis por sexo muestra que en 2021, el 73% de quienes trabajaban en el sector eran hombres, y el 27% mujeres y en 2011, el 72,3% hombres y el 27,7% mujeres, lo que significa que la brecha de género se ha mantenido en los mismos términos en los últimos diez años e incluso se ha ampliado ligeramente.

**GRÁFICO 3.11.1. Personas ocupadas en el sector agricultura, ganadería, silvicultura y pesca según sexo y situación profesional en Andalucía. Años 2011 y 2021**



Nota: Miles de personas. Media anual. Los datos inferiores a 5 (miles de personas) están sujetos a fuertes variaciones debidas al error de muestreo. Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación de la Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística (INE).

Incorporando a este análisis las distintas situaciones profesionales, se observa en 2011 una mayor proporción de hombres entre las Personas empleadoras, empresarias sin asalariados/as o personas trabajadoras independientes, con un 78,4% (21,6% mujeres), pero la presencia de estos se reduce en 2021, año en el que alcanzan el 69,9% frente a un 30,1% de mujeres (diferencia de 8,5 puntos porcentuales en la década). En 2011, la categoría que agrupa más mujeres es Personas miembro de cooperativa, ayuda familiar y otra situación, con un 45,3% de mujeres y un 54,7% de hombres, pero en 2021, la nueva distribución se aleja totalmente del equilibrio, ya que las mujeres pasan a representar un 25,8% (74,2% hombres), descendiendo por tanto en 19,5 puntos porcentuales. La categoría Personas asalariadas es la que menor cambio presenta en la década, de manera que en 2011 las mujeres representaban un 28,5% (71,5% hombres) y desciende su presencia en 2021 en 2,4 puntos porcentuales, de manera que la distribución es de 26,1% mujeres y 73,9% hombres, alejándose aún más de los márgenes de equilibrio. La distribución por sexo del total de personas empleadas en el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca en Andalucía se mantiene similar en los años analizados, con un descenso por parte de las mujeres de 0,7 puntos porcentuales entre 2011 y 2021, año en el que las mujeres son un 27% frente a un 73% de hombres.

En España se observa una situación diferente para el conjunto de personas empleadas en el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, ya que solamente refleja un crecimiento del 6,3%, pasando de 744,3 miles de personas en 2011 a 802,7 miles de personas diez años después. Al igual que en Andalucía, la presencia de hombres es mayor a la de las mujeres, en todas las categorías y en ambos años analizados, con distribuciones similares. A nivel nacional también en la categoría Personas miembro de cooperativa, ayuda familiar y otra situación se ha pasado de una situación de equilibrio en 2011 a una de desequilibrio en 2021. Si bien a nivel global en Andalucía, la distribución por sexo ha variado poco en la década (descenso de 0,7 puntos porcentuales para las mujeres), en España esta diferencia es algo más acentuada, ya que el descenso por parte de las mujeres ha sido de 2,3 puntos porcentuales, ampliando la brecha de género.

### 3.11.2. Ayudas directas de la Política Agrícola Común según sexo y edad

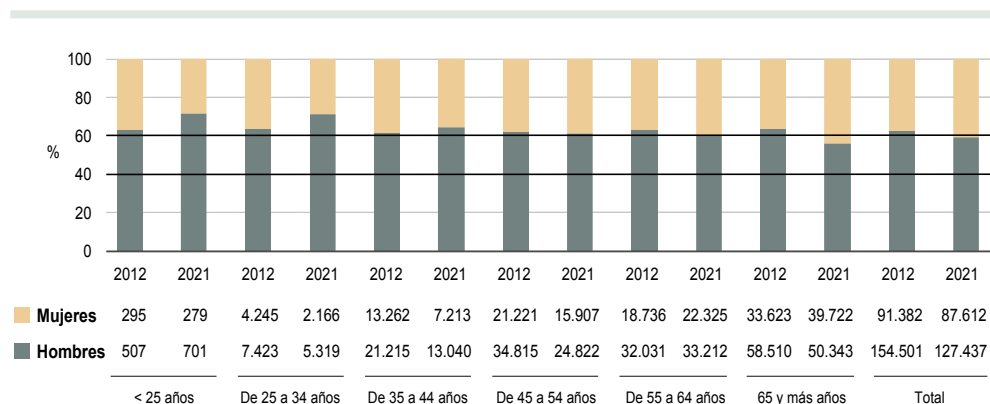
*Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural*

El total de personas receptoras de ayudas de la Política Agrícola Común (PAC) en 2012 fue de 245.883, de las cuales 91.382 (37,2%) eran mujeres y 154.501 (62,8%), hombres. Según la información que se extrae de la solicitud única de la PAC correspondiente a 2021, las personas receptoras han descendido un 12,5% en comparación con 2012, sumando 215.049 personas, correspondiendo un total de 87.612 a mujeres (40,7%) y 127.437 a hombres (59,3%), por lo que la distribución ha pasado a encontrarse en los márgenes de equilibrio.

El análisis según rangos de edad muestra que el número de personas receptoras en 2021 ha disminuido en todos los tramos, excepto en el de menor edad (inferior a 25 años), en el que se produce un aumento del 22,2% (802 personas en 2012 y 980 en 2021), y en el tramo de 55 a 64 años, en el que se pasa de 50.767 personas en 2012 a 55.537 en 2021 (incremento del 9,4%).

Los datos según sexo y tramos de edad muestran que el porcentaje de mujeres receptoras ha aumentado en 2021 respecto de 2012 en todos los tramos de edad a partir de los 45 años, de esta manera, en el tramo de 45 a 54 años aumenta un 1,2%, en el de 55 a 64 años, un 3,3%, y finalmente, en el de 65 y más años, es donde se observa un mayor incremento, del 7,6%. Por otra parte, se observa que en 2022, el porcentaje de mujeres es mayor conforme aumenta el tramo etario, pasando del 28,5% en el tramo de menores de 25 años (279 mujeres y 701 hombres) al 44,1% en el tramo de 65 y más años (39.722 mujeres frente a 50.343 hombres).

**GRÁFICO 3.11.2. Personas receptoras de ayudas directas de la Política Agrícola Común según sexo y edad en Andalucía. Años 2012 y 2021**



Fuentes: Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural para 2012 y Solicitud Única de la PAC para 2021.

### 3.11.3. Titularidad de las explotaciones ganaderas según sexo y tipo de ganado

*Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural*

En Andalucía en 2022 se observa la presencia de un total de 151.008 explotaciones ganaderas, es decir, un 15% más en comparación con las 131.261 encontradas en 2012. De ese total en 2022, 14.558 explotaciones pertenecen a personas jurídicas. Por su parte, las personas físicas titulares alcanzan 136.450, siendo un 83,7% hombres (114.164) frente a un 16,3% de mujeres (22.286). Esto señala la fuerte masculinización del sector ganadero, situación ya presente en 2012, año en el que los porcentajes de hombres y mujeres fueron 85,6% y 14,4% respectivamente (102.607 y 17.304). Se observa un aumento de 1,9 puntos porcentuales en el número de explotaciones de titularidad femenina respecto a 2012.

El análisis de los datos de las explotaciones ganaderas cuyos titulares son personas físicas según sexo y especie ganadera, muestra que en el caso de las explotaciones apícolas, se ha registrado un importante aumento del 53,8% en aquellas bajo titularidad personas físicas (3.739 en 2012 y 5.749 en 2022). Este incremento ha tenido repercusión en la distribución por sexo, ya que el número de explotaciones apícolas de titularidad femenina asciende más que el de los hombres (65% frente a 51,4%), y en consecuencia, el porcentaje de mujeres se incrementa en 1,2 puntos porcentuales en la década (81,8% hombres y 18,2% mujeres en 2022).

En las avícolas, el número de explotaciones que cuentan con titular persona física se ha elevado de 10.572 en 2012 a 15.576 en 2022, por lo que el incremento en la década alcanza el 47,3%. En este caso, el número de propiedades de titularidad femenina también sube, pero en menor proporción que la masculina (34,6% y 49,2% respectivamente), por lo que entre 2012 y 2022 se observa un descenso en la proporción de mujeres de 1,1 puntos porcentuales, de manera que la distribución queda en 88,4% hombres y 11,6% mujeres.

El número de explotaciones bovinas se ha mantenido relativamente estable en el periodo, pasando de 7.118 en 2012 a 7.548 en 2022, haciendo referencia a aquellas de titularidad persona física. Esto supone únicamente un incremento del 6%. Las explotaciones de titularidad femenina pasaron de 1.498 en 2012 a 1.804 en 2022, lo que supone un aumento del 20,4%, mientras que las de titularidad masculina se han incrementado en un 2,2% (23,9% mujeres y 76,1% hombres en 2022).

El sector cunícola es el que tiene menos explotaciones registradas, pero continúa con el gran incremento que lo ha caracterizado en los últimos años, pasando de 243 explotaciones en 2012 a 600 en 2022, lo que supone un aumento del 146,9% en el periodo. En cuanto a la titularidad de estas explotaciones, las de titularidad femenina han aumentado desde las 56 en 2012 a 120 en 2022 (114,3%), mientras que las masculinas han pasado de 187 a 480 en 2022 (156,7%).

En el caso del ganado porcino, si bien el número total de explotaciones se ha mantenido prácticamente estable (10.080 en 2012 y 9.896 en 2022), ha disminuido el número de titulares hombres (7.930 en 2012 y 7.738 en 2022), en favor del número de titulares mujeres, que ha pasado de 2.150 en 2012 a 2.518 diez años después (incremento de 4,1 puntos porcentuales).

Las explotaciones ganaderas de ovino y caprino han registrado un aumento relativo (9,6%), pasando de 20.311 en 2012 a 22.257 en 2022, siempre haciendo referencia a los datos de titularidad persona física. Las explotaciones de titularidad femenina han experimentado un aumento del 20% en la década (4.142 explotaciones en 2012 y 4.970 en 2022). Las de titularidad masculina, por su parte, solamente ascienden un 6,9%, de manera que la distribución por sexo es de 22,3% mujeres y 77,7% hombres.

Por último, en el ganado equino, en el que el número de explotaciones con titularidad persona física es más alto que en otras especies, se observa un incremento del 10,3% en la década (67.848 en 2012 y 74.824 en 2022). Entre los años comparados, se observa un importante incremento de las explotaciones de titularidad femenina (33,9%) en comparación con las masculinas (7,4%), de manera que la proporción de mujeres se ha incrementado en 2,4 puntos porcentuales (86,6% hombres y 13,4% mujeres en 2022).

## 3.12. MEDIO AMBIENTE

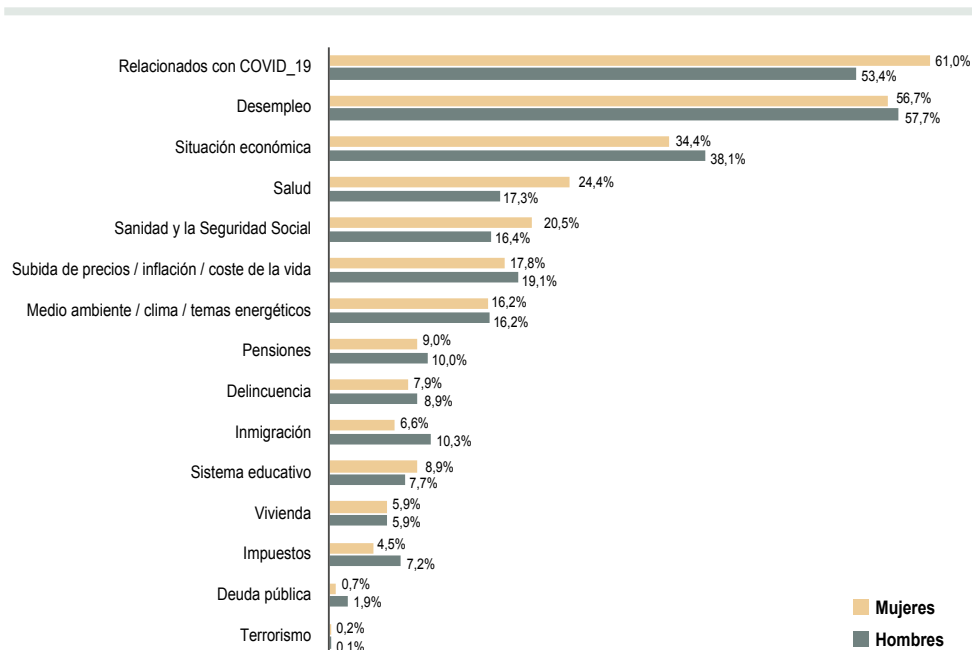
### 3.12.1 Percepción de los problemas más importantes de Andalucía en la actualidad

*Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul*

Debido al contexto de pandemia en el que se realiza la recogida de datos para el Ecobarómetro de Andalucía (edición 2022), la principal preocupación de la población andaluza se centra en los problemas relacionados con la COVID-19 (57,3%), señalados en mayor medida por las mujeres (61%) que por los hombres (53,4%). Con un similar nivel de importancia (57,2% para el conjunto de la población), se sitúa el problema del desempleo, que es mencionado por hombres y mujeres casi en la misma proporción (57,7% ellos y 56,7% ellas); seguido por la situación económica (36,2%), problema que presenta una proporción de hombres ligeramente superior (38,1%) con respecto a las mujeres (34,4%) que consideran esta problemática en tercer lugar.

Asimismo, la salud, así como la sanidad y seguridad social, son problemáticas mencionadas por el 20,9% y 18,5% de la población respectivamente. En ambos casos se trasluce una mayor preocupación sobre estas temáticas entre las mujeres (24,4% y 20,5% respectivamente) que en los hombres (17,3% y 16,4% respectivamente).

**GRÁFICO 3.12.1. Percepción de los problemas más importantes de Andalucía en la actualidad según sexo. Año 2021**



Nota: Datos de julio y agosto de 2021. Tres problemas más importantes (el 1º más importante, el 2º y el 3º).

Fuente: Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul. Ecobarómetro de Andalucía, edición 2022.

Los temas relativos al medio ambiente, el clima y los temas energéticos, representan un problema prioritario en la región para el 16,2% de la población, sin diferencias por razón de sexo (16,2% para ambos), si bien se observa una ligera priorización por parte de los grupos de 18 a 29 años (17%) y de 30 a 44 años (19%). Asimismo, su relevancia aumenta a medida que lo hace el nivel de formación académica de la población, alcanzando al 20% de quienes cuentan con titulación superior.

### 3.12.2. Grado de preocupación por el medio ambiente

*Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul*

El grado de preocupación por el medio ambiente (sin comparar con otros problemas sociales) es alto y generalizado entre la población andaluza (79,9%) y, aunque de manera general, la alta preocupación por el medio ambiente está por encima del 75% en ambos sexos, es mayor en las mujeres (83,3%) que en los hombres (76,2%). Además ha experimentado un aumento sostenido en la última década. Por otra parte, dicha preocupación aumenta conforme lo hace el nivel educativo y la cualificación de la población.

**GRÁFICO 3.12.2. Grado de preocupación por el medio ambiente según sexo en Andalucía. Año 2021**



Nota: Datos de julio y agosto de 2021. Escala de 0 a 10: 0 significa nada preocupado/a por el medio ambiente y 10 muy preocupada/o y procura preservarlo con su comportamiento.

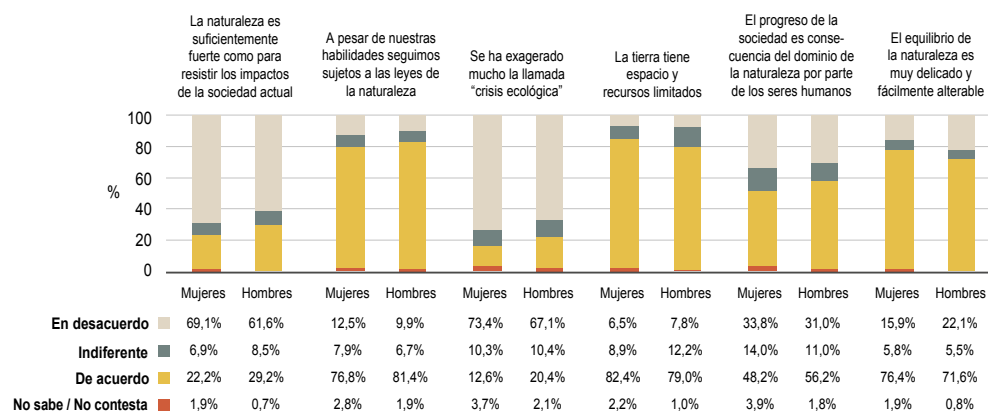
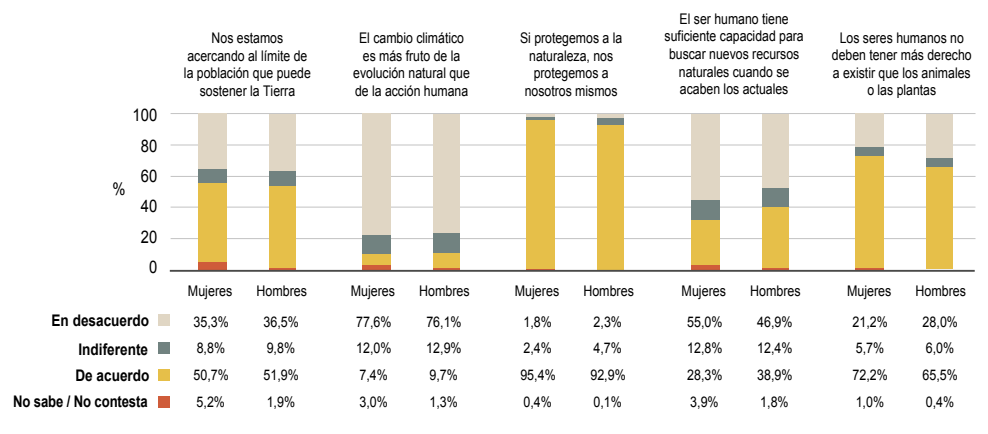
Fuente: Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul. Ecobarómetro de Andalucía, edición 2022.

### 3.12.3. Valores y creencias de la población andaluza sobre medio ambiente según sexo

*Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul*

Dentro de la percepción de la población respecto a afirmaciones de conciencia de límite, se observa que los postulados en torno a los que hay mayor acuerdo son que la tierra tiene espacio y recursos limitados (80,7%), y que el equilibrio de la naturaleza es delicado y fácilmente alterable (74,1%). En ambos casos sobresale el porcentaje de mujeres sobre hombres que está de acuerdo con estos preceptos (82,4% y 76,4% respectivamente frente al 79% y 71,6% los hombres). Aun así, se detecta un grupo de población que no se encuentra ni a favor ni en contra de estos postulados, e incluso un 18,9% de la población encuestada está en desacuerdo o muy en desacuerdo con el segundo de ellos, en el que por contra, destacan los hombres (22,1%) sobre las mujeres (15,9%).

GRÁFICO 3.12.3. Valores y creencias de la población andaluza sobre el medio ambiente según sexo. Año 2021



Nota: Datos de julio y agosto de 2021. La categoría "En desacuerdo" incluye "Totalmente en desacuerdo" y "En desacuerdo", y la categoría "De acuerdo" agrupa "De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo".

Fuente: Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul. Ecobarómetro de Andalucía, edición 2022.

Asimismo, un 70,3% de la población no está de acuerdo con que se ha exagerado la crisis ecológica, postulado en el que las mujeres superan a los hombres con un 73,4% (67,1% ellos). A pesar de producirse un notable consenso frente a determinados postulados, no toda la población percibe la limitación de la capacidad de acogida del planeta, de esta manera, un 51,3% está de acuerdo con la idea de que nos estamos acercando al límite de la población que puede sostener la Tierra, frente al 35,9% que rechaza esa idea y un 9,2% que no se pronuncia al respecto. En el caso de hombres y mujeres, las percepciones son muy similares, salvo en el caso de porcentaje de personas que no se pronuncia (no sabe/no contesta), superando las mujeres a los hombres (5,2% frente a 1,9%).



Con respecto a los valores relacionados con el ecocentrismo, que contempla ideas sobre el desequilibrio que los seres humanos están causando a la naturaleza y la necesidad de respeto a ésta, un 94,2% de la población está de acuerdo con que, al proteger la naturaleza, nos protegemos a nosotros mismos, destacando ligeramente la proporción de mujeres que está de acuerdo (95,4%) sobre la de hombres (92,9%). Por otro lado, un 79,1% de la población considera que seguimos dependiendo de las leyes de la naturaleza a pesar de nuestras habilidades como especie: el 59,6% está de acuerdo mientras que un 19,5% está totalmente de acuerdo. En este caso, hay más mujeres que hombres que están en desacuerdo con esta afirmación (12,5% frente a 9,9% los hombres).

A pesar del convencimiento sobre las afirmaciones anteriores, en la pregunta respecto a si el ser humano debe tener más derecho a existir que los animales o las plantas, hay mayor división de opiniones. El 68,9% está de acuerdo con esta visión. Un cuarto de la población andaluza opina lo contrario (24,5%) y un 5,9% no tiene una opinión al respecto. En este caso, hay un mayor porcentaje de mujeres (72,2%) que de hombres (65,5%) de acuerdo con esta afirmación. Finalmente, un 25,6% opina que la naturaleza es lo suficientemente fuerte como para resistir los impactos de la sociedad actual, mientras que un 47,6% está en desacuerdo con la afirmación, y un 17,8% está totalmente en desacuerdo. En este caso, las proporciones de acuerdo y desacuerdo de hombres y mujeres son muy similares. De esta manera un 29,2% de hombres y un 22,2% de mujeres están de acuerdo, frente a un 61,6% y 69,1% respectivamente, en desacuerdo.

Con respecto a las creencias de la población andaluza respecto a las visiones antropocentristas, la afirmación que señala que el cambio climático es más fruto de la evolución natural que de la acción humana, es la que provoca el mayor porcentaje de desacuerdo con un 76,9%, siendo las proporciones de hombres (76,1%) y mujeres (77,6%) en desacuerdo con esta afirmación muy similares. Por otra parte, un 51,1% de la población, está en desacuerdo con que el ser humano sea capaz de buscar nuevos recursos naturales cuando se acaben los actuales. En este caso, el porcentaje de mujeres (55%) en desacuerdo es algo superior al de hombres (46,9%) y sin embargo, hay más hombres (38,9%) que mujeres (28,3%) de acuerdo con esta afirmación. Finalmente, algo más de la mitad de la población (52,1%) cree que el progreso de la sociedad es consecuencia del dominio de la naturaleza por parte de la humanidad, mientras que un 32,5% está en desacuerdo con ello. En esta afirmación, hay más hombres de acuerdo (56,2%) que mujeres (48,2%).

#### 3.12.4. Percepción sobre el cambio climático

*Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul*

La población andaluza vincula de forma mayoritaria el cambio climático, espontáneamente, a la contaminación, los cambios en el clima y al aumento de las temperaturas, siendo muy similares los pareceres al respecto entre hombres y mujeres.

Las personas más “negacionistas” del cambio climático (que dan respuestas de poca certeza sobre el hecho de que esté ocurriendo), son pocas, y se concentran mayoritariamente entre los hombres (0,9% frente al 0,1% de mujeres), en personas de 60 o más años, y en los grupos con menores niveles de educación formal.

La gran mayoría de la población cree que hay un componente humano en los factores que han provocado el cambio climático, no habiendo apenas diferencias por razón de género en esta afirmación. Hay una conciencia importante del efecto que está provocando con su acción la humanidad, y de hecho, solo un 2% de la población se inclina por que esté asociado exclusivamente a la naturaleza. En este caso hay más hombres (2,7%) que mujeres (1,2%) de acuerdo con esta afirmación.

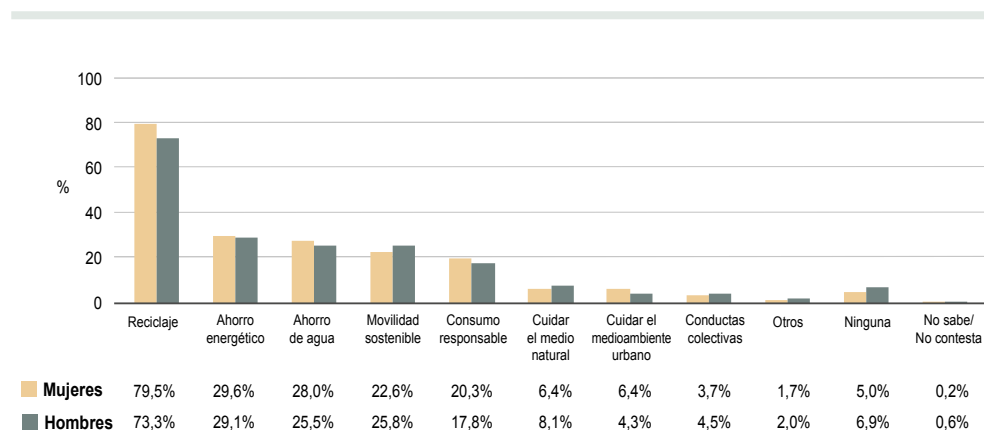
Por último, la mayoría de la población cree que es importante intervenir frente al cambio climático (83,9%), siendo ligeramente mayor la proporción de mujeres (86,2%), que de hombres (81,6%), que suscriben esta afirmación; y también gran parte de la población está de acuerdo en que sus hábitos de consumo y estilo de vida repercuten en el medio ambiente y en el desarrollo del cambio climático (81,3%), siendo ligeramente superior la proporción de mujeres de acuerdo frente a hombres. La atribución de la responsabilidad de solucionar los problemas ambientales recae tanto en las administraciones como en las empresas, y en menor medida en la conducta individual de las personas. En esta última afirmación hay más mujeres de acuerdo (40,8%) que hombres (36%).

### 3.12.5. Prácticas cotidianas de protección del medio ambiente

*Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul*

En relación con las distintas prácticas cotidianas de protección del medio ambiente adoptadas por la población andaluza, la más mencionada, con notable diferencia sobre las demás, es el reciclaje; así lo indica un 76,5% de las personas, específicamente, el 79,5% de las mujeres y el 73,3% de los hombres. Todas las demás acciones son mencionadas en una proporción similar por parte de hombres y de mujeres.

**GRÁFICO 3.12.5. Prácticas cotidianas de protección del medio ambiente adoptadas según sexo en Andalucía. Año 2021**



Nota: Datos de julio y agosto de 2021. Tres prácticas más importantes.

Fuente: Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul. Ecobarómetro de Andalucía, edición 2022.

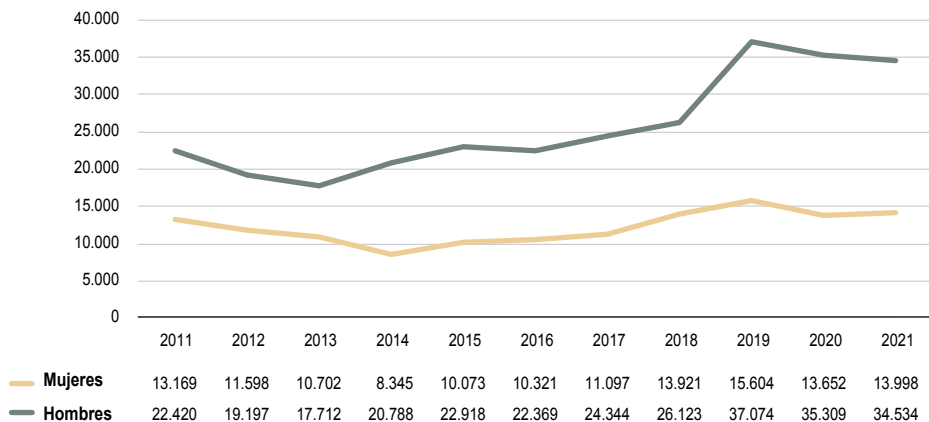
La segunda práctica cotidiana realizada para fomentar la protección del medio ambiente es el ahorro energético, mencionada por un 29,4% de la población (29,1% hombres y 29,6% mujeres). Y la tercera es el ahorro de agua, otra actividad vinculada al hogar, mencionada por un 26,8% de la población, donde se observa una mayor proporción de mujeres (28%) que de hombres (25,5%) que incluyen esta práctica en su vida cotidiana.

### 3.12.6. Consultas recibidas en el Servicio Integrado de Atención Ciudadana (SIAC) en materia de medio ambiente

*Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul*

El Servicio de Información y Atención Ciudadana (SIAC) tiene como principal objetivo facilitar asistencia personalizada a la ciudadanía a través de diversos canales (telefónico y telemático), proporcionando información de carácter ambiental sobre el territorio de Andalucía, así como sobre las actuaciones que se desarrollan por parte de la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul.

**GRÁFICO 3.12.6. Consultas recibidas en el Servicio de Atención Ciudadana (SIAC) en materia de medio ambiente según sexo. Periodo 2011-2021**



Nota: De las consultas recibidas anualmente, no se ha determinado el sexo de la persona entre un 6% y un 32%.

Fuente: Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul.

En cuanto a la participación según sexo en el Sistema de Atención Ciudadana gestionado por esta Consejería, el siguiente análisis se centra en las consultas sobre las que se ha podido determinar el sexo de las personas, ya que se observa un porcentaje de consultas para las que este no se determina ya que corresponden a entidades jurídicas. En la década analizada, este porcentaje oscila entre un 6% y un 32%. En concreto, en 2021, la proporción de consultas realizadas por entidades jurídicas ha sido del 11%.

Las consultas recibidas por parte de mujeres durante el periodo 2011-2021 siguen siendo inferiores a las de los hombres, por debajo de una representación equilibrada. En el año 2021, se han atendido por el SIAC 54.667 consultas: 6.135 han correspondido a personas jurídicas, y 48.532 a personas físicas. De estas últimas, el 28,8% las realizaron mujeres y el 71,2% hombres, distribución similar al año anterior, aunque con un ligero incremento en el caso de las mujeres (27,9% en 2020) y leve descenso en el caso de los hombres (72,1% el año anterior).

En comparación con 2011, año en el que se produjeron 35.589 consultas por parte de personas físicas, se ha observado un descenso de estas por parte de las mujeres de 8,2 puntos porcentuales y aumento en la misma cuantía para los hombres, estando ese año la distribución por sexo más cerca de los márgenes de equilibrio (27% mujeres y 63% hombres).

En cuanto a la gestión de las consultas, en 2021 cabe destacar el aumento de las relacionadas con incidencias en las aplicaciones informáticas, que precisan de asistencia técnica para la tramitación telemática. También se ha elevado el tiempo medio de atención a la consulta, que en determinados casos suele ser extenso, por la complejidad de las cuestiones planteadas. Estos motivos se consideran la causa de un menor número de consultas atendidas en comparación con el año 2020.

### 3.13. TURISMO Y COMERCIO

#### 3.13.1. Ocupación en el sector comercial por situación profesional

*Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo*

La cifra de personas ocupadas en el sector comercial en el año 2021 muestra la mayor cifra de ocupación en el intervalo 2011-2021. Como ha ocurrido con las cifras económicas en general, las personas ocupadas en este sector en el año 2021 se han incrementado sensiblemente, y suponen 472.253 personas, con un aumento del 6,2% respecto al año 2020. El mayor impulso se detecta en las actividades dedicadas al comercio al por menor, excluidas las del comercio de vehículo de motor y motocicletas, donde se ha experimentado un incremento de las personas ocupadas superior a 20.000 personas, es decir, muy próximo al 7% en relación con el año 2020. Con ello se ha dejado atrás el descenso producido como consecuencia de las diferentes medidas de contención adoptadas por los Estados miembros de la Unión Europea a causa de la declaración de la pandemia de la COVID-2019.

Si la comparación se realiza respecto a las cifras del año 2011, también se puede apreciar un notable incremento de la cifra de personas ocupadas equivalente al 3,8% y algo superior a 17.000. Es el subsector del comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excluido el comercio de vehículo de motor y motocicletas, el que acapara casi la totalidad del incremento. Por otra parte, se observan unas cifras estables para el subsector del comercio al por menor, excluyendo igualmente las del comercio de vehículo de motor y motocicletas.

**GRÁFICO 3.13.1. Personas ocupadas en el sector comercial según sexo y situación profesional en Andalucía. Años 2011 y 2021**



Nota: Miles de personas, media anual. Otras situaciones incluye, entre otras, miembros de cooperativas y ayuda familiar.

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Tanto para el año 2021 como para el 2011, la distribución por sexo de personas ocupadas en el sector comercial se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio. Sin embargo, se observa un pequeño incremento de la representación de las mujeres en el sector comercial. De esta manera en 2011, la distribución es de 51% mujeres y 49% hombres (231.963 y 222.999 personas respectivamente), mientras que en 2021, la proporción de mujeres aumenta 1,5 puntos porcentuales, y estas alcanzan 247.765 frente a 224.488 hombres (52,5% mujeres y 47,5% hombres).

Aunque las cifras globales de ocupación en el sector comercial según sexo son próximas, el análisis según la situación profesional de las personas ocupadas muestra que en el año 2021 se mantiene la tendencia de un cierto trasvase del empleo por cuenta propia hacia la fórmula de empleo por cuenta ajena (personas asalariadas).

En 2021, la situación profesional de personas asalariadas es la que representa el mayor peso del sector comercial, alcanzando el 75%, con una mayor proporción de mujeres en esta situación, el 55,6% frente al 44,4% de hombres. El empleo femenino asalariado es el 41,7% del empleo total del sector comercial, y el masculino el 33,3% de la totalidad del sector. En términos generales, esta imagen es muy similar a la existente en el año 2011 (53,5% de mujeres y 46,5% de hombres), aunque habría que tener en cuenta el pequeño trasvase al empleo asalariado anteriormente señalado, así como que el incremento de las personas ocupadas tiene mayor repercusión en la situación profesional de mujeres asalariadas.

Respecto a las fórmulas de empleo por cuenta propia, la situación profesional de personas empleadoras supone un 7,2% del total del empleo en el sector comercial en 2021 (34,1 miles de personas), mientras que en 2011 este porcentaje era de 8,1% (36,7 miles de personas). El peso de las personas empresarias sin personal asalariado o personas trabajadoras sobre el total del empleo en el sector comercial es más alto que en la opción anterior (17,1% en 2021; 80,6 miles de personas), habiéndose reducido en la década (18,7%; 85,1 miles de personas en 2011).

Por otra parte, se observa una mayor proporción de hombres en estos casos, principalmente en la situación profesional personas empleadoras. De esta forma, se observa que en 2021 la mayor parte de personas empleadoras son de sexo masculino (59,5% frente a un 40,5%, femenino), partiendo en el año 2011 de una distribución muy similar (59,1% y 40,9% respectivamente). Estos datos suponen, no obstante, una disminución considerable de la brecha de género con respecto al año 2020, en el que el porcentaje de hombres era del 71,6% y el de mujeres 28,4%.

Por parte de las personas empresarias sin personal asalariado o personas trabajadoras independientes, también se observa un mayor peso de la ocupación masculina (56,1% hombres y 43,9% mujeres), manteniéndose en valores similares a los encontrados en 2011 (56,3% hombres y 43,7% mujeres).

El último grupo profesional, otras situaciones, que agrupa a personas miembro de cooperativas, ayuda familiar y otras situaciones, tiene un escaso peso sobre el sector comercial (0,7% en 2021), y la cifra de personas ocupadas en este grupo se ha visto reducida en dos tercios en la última década (9,3 miles de personas en 2011 y 3,2 miles de personas en 2021). Desde el punto de vista de género, se ha pasado de una mayor presencia de mujeres en el año 2011 (69% frente al 31% de hombres) a una representación equilibrada entre mujeres y hombres en 2021 (50,9% y 49,1% respectivamente). Sin embargo, esta situación se ha alcanzado fundamentalmente por

una disminución acusada del número de mujeres ocupadas, pasando de 6.400 en el año 2011 a 1.600 en el año 2021 (descenso de 18,1 puntos porcentuales).

En conclusión, se trata de un sector con un gran peso del empleo asalariado femenino, situación que se ha mantenido estable durante la última década. Por otra parte, todas las cifras parecen sugerir que ante un aumento del empleo en general, las brechas de género disminuyen.

### 3.13.2. Distribución de turistas que visitan Andalucía según procedencia y preferencias

*Consejería de Turismo, Cultura y Deporte*

Este epígrafe recoge el análisis de distintos aspectos relacionados con el turismo. En primer lugar se examina la procedencia de turistas, a continuación, el territorio andaluz de destino, para finalizar con los segmentos turísticos.

La distribución por sexo del total de turistas que visitan Andalucía en 2021, muestra una situación cercana a la paridad, si bien la proporción de mujeres está ligeramente por encima (51,1% mujeres y 48,9% hombres). En la década, la diferencia de 4 puntos porcentuales existente en 2011 (52% mujeres y 48% hombres) se ha reducido a 2 puntos porcentuales en 2021.

Si se tiene en cuenta la procedencia del turista, el turismo de procedencia andaluza es el que presenta menor diferencia entre hombres y mujeres (0,8 puntos porcentuales) en 2021, llegando incluso a ser ligeramente superior el número de turistas hombres que el número de mujeres (50,4% frente al 49,6% de las mujeres). En 2011, la distribución mostraba mayor proporción de mujeres (50,8%) que de hombres (49,2%), y la diferencia entre ambos sexos era de 1,5 puntos porcentuales.

En el resto de procedencias, tanto del resto de España como de otros países, se observa equilibrio en la distribución por sexo de turistas, si bien la proporción de mujeres es ligeramente superior en todas las procedencias. Teniendo en cuenta los datos nacionales, el porcentaje de mujeres españolas que visitan Andalucía en 2021 es de 51,1% (48,9% hombres), habiendo descendido estas en la década 0,9 puntos porcentuales. Por el contrario, las mujeres turistas procedentes del resto de España, es decir, España sin considerar Andalucía, aumentan en 0,5 puntos porcentuales entre 2011 y 2021 (52,9% mujeres y 47,1% hombres en este último año).

En el caso de turistas de otros países, la situación de equilibrio presente en 2011 (52,2% mujeres y 47,8% hombres) mejora en 2021 (51,1% mujeres y 48,9% hombres) y la diferencia de 4,4 puntos porcentuales se reduce a 2,2 puntos porcentuales en la década.

A continuación, y para los años 2021 y 2011, se analiza por sexo la proporción de turistas según el territorio de destino elegido en Andalucía, interior o litoral.

La distribución por sexo de turistas en ambos segmentos se ha mantenido dentro de los márgenes de equilibrio en la década, aunque se pueden apreciar ciertos cambios. En el turismo de litoral, en 2011, el porcentaje de mujeres era superior en 4,1 puntos porcentuales al de hombres (52% mujeres y 48% hombres), mientras que en el ejercicio 2021 se ha reducido la diferencia a 1,4 puntos porcentuales, acercándose a la paridad (50,7% mujeres y 49,3% hombres).

La situación es inversa en el turismo de interior, que en 2011 se situaba con una mínima diferencia entre sexos de 0,2 puntos porcentuales, pero con mayoría de hombres (50,1% de hombres y 49,9% de mujeres), y en 2021 la proporción de hombres se ha reducido y la diferencia actual es de 3,3 puntos porcentuales con una distribución de mayoría femenina (51,7%) frente a la masculina (48,3%).

De esta manera, el porcentaje de mujeres ha descendido en el turismo de litoral mientras que ha aumentado en el de interior. En la década se observa una reducción de la brecha de género en el turismo de litoral, mientras que en turismo de interior esta ha aumentado, aunque las distribuciones se mantienen dentro de los márgenes de equilibrio.

Para finalizar, se analizan dos segmentos turísticos, el turismo cultural y el turismo de litoral, antes denominado de sol y playa, en los mismos años 2021 y 2011.

En el caso del turismo de litoral, se observa equilibrio de género en los dos años analizados, con una mayor proporción de mujeres que de hombres. También se percibe un descenso de la brecha de género en la década, de manera que de 4,1 puntos porcentuales en 2011 (52% mujeres y 48% hombres), esta pasa a 1,4 puntos en 2021, aumentando la proporción de hombres en 1,3 puntos porcentuales (49,3% hombres y 50,7% mujeres).

En el turismo cultural, la proporción de mujeres continúa siendo superior a la de hombres en el tiempo, si bien la evolución de este tipo de turismo en la década es de incremento de la diferencia. En 2011 la distribución por sexo es de 52,9% mujeres y 47,1% hombres (5,8 puntos porcentuales de diferencia). En 2021 aumenta la proporción de mujeres en 2,1 puntos porcentuales (55% mujeres y 45% hombres) y por tanto la brecha de género se amplía a 10 puntos porcentuales.

### 3.13.3. Personas ocupadas en el sector turístico

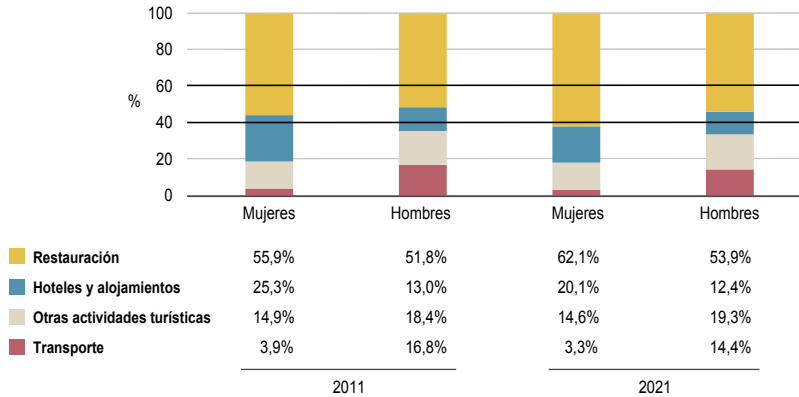
*Consejería de Turismo, Cultura y Deporte*

La industria turística se considera como uno de los sectores estratégicos de impulso al crecimiento en Andalucía, y es una de las principales actividades generadoras de empleo en esta Comunidad Autónoma. La cifra de personas ocupadas en el sector turístico en Andalucía en 2021 es de 472.253 personas, de las que un 52,5% son mujeres (247.765) y 47,5% son hombres (224.488). Aunque se observa una distribución equilibrada, en la década se ha incrementado la proporción de mujeres 1,5 puntos porcentuales, por lo que se ha ampliado ligeramente la diferencia (51% mujeres y 49% hombres en 2011).

Dentro de la industria turística existen diferentes ramas de actividad. La más significativa dentro del sector en términos de ocupación, es la rama de la restauración, tanto en hombres como en mujeres, aumentando la proporción de ambos sexos entre 2011 y 2021. De esta manera, en 2021 el porcentaje de ocupación de mujeres en la restauración es del 62,1%, frente a un 55,9% en 2011, por lo que el incremento en la década es de 6,2 puntos porcentuales. En el caso de los hombres, el incremento ha sido menor (2,1 puntos porcentuales), ya que estos pasan de una proporción de 51,8% en 2011 a 53,9% diez años después. Teniendo en cuenta la evolución de 2011 a 2021, en el caso de las mujeres ha seguido incrementándose en importancia la rama de la restauración, mientras que en el caso de los hombres, pese a ser también la primera rama de ocupación, su porcentaje de presencia es menor.



**GRÁFICO 3.13.3. Personas ocupadas según sexo por ramas de actividad de la industria turística de Andalucía. Años 2011 y 2021**



Nota: Media anual.

Fuente: Consejería de Turismo, Cultura y Deporte.

Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE)

Para las mujeres, la segunda rama en importancia de ocupación es la de los hoteles y alojamientos (20,1% ellas y 12,4% ellos en 2021). En esta rama se observa un descenso en la ocupación para ambos sexos, aunque en el caso de las mujeres, este es más acusado (5,2 puntos porcentuales frente a 0,6 puntos porcentuales para hombres), de manera que la presencia de cada sexo en 2011 fue de 25,3% mujeres y 13% hombres.

En la rama de otras actividades turísticas, tanto en 2011 como en 2021, se observa mayoría de hombres, pero la evolución en la década es diferente para cada sexo. En el caso de los hombres, estos aumentan su presencia en 0,9 puntos porcentuales (18,4% en 2011 y 19,3% en 2021), mientras que las mujeres experimentan un descenso de 0,3 puntos porcentuales, pasando de 14,9% a 14,6% en la década.

En último lugar se analiza la rama de transportes, que recoge también mayor número de hombres que de mujeres tanto en 2021 (14,4% frente a 3,3% de mujeres) como en 2011 (16,8% hombres y 3,9% mujeres). A pesar de que se observa un descenso para ambos sexos entre los años analizados, este es menor en el caso de las mujeres (0,7 puntos porcentuales) que en el de los hombres (2,4 puntos porcentuales).



# 4

## **ANÁLISIS DE REPRESENTACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA**



# 4

La igualdad de género constituye una de las políticas palanca que impulsan la calidad y la eficacia de las Administraciones públicas al hacerlas más receptivas a los intereses del conjunto de la ciudadanía. La igualdad de género se considera un principio rector de la acción pública y también un principio organizativo de la Administración andaluza. Si bien las administraciones públicas se caracterizan por utilizar sistemas de acceso, promoción y selección basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, como en cualquier otro ámbito social se reproducen roles y estereotipos de género capaces de generar sesgos y desigualdades que influyen en la representación por sexo de su personal. Por ello, el estudio de la representación de mujeres y hombres en los distintos colectivos de personal que trabajan al servicio de la Junta de Andalucía ofrece una información muy relevante y necesaria para poder avanzar en la realización efectiva del principio de igualdad.

El presente capítulo del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2023 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 principales 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 más masculinizadas. Cada año, se selecciona un colectivo que se estudia en mayor profundidad y desde una perspectiva evolutiva. En el Informe del Presupuesto 2023, este colectivo es el 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.

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

Con relación al análisis en mayor profundidad del personal no judicial de la Administración de Justicia, se han seleccionado los permisos y las situaciones administrativas cuya relevancia en las relaciones de género es más acusada, contemplando algunas remuneradas -como las incapacidades temporales-, y otras con impacto presupuestario, como la reducción de jornada y otras situaciones administrativas y permisos no remunerados. La metodología utilizada en el análisis de este aspecto, gira en torno al uso del Índice de Utilización (IUt), desarrollado por la Junta de Andalucía para calcular la relación entre la presencia de las mujeres en los permisos y situaciones y su presencia en la plantilla. Por su parte, el estudio de las retribuciones se centra en el cálculo de la brecha salarial de género en función de las diferentes categorías y niveles, la edad y el número de descendientes. Para el cálculo de la brecha de retribuciones en este análisis, se ha tomado el salario íntegro bruto anual (que comprende las retribuciones básicas y complementarias) y el número de días trabajados por cada empleado o empleada, obteniendo el salario íntegro bruto por día y por persona.

Las fuentes de información que tradicionalmente han nutrido los análisis de Representación en los distintos informes de evaluación de impacto de género han sido los registros de la Consejería de Educación, en el caso del personal docente; del sistema de información GERHONTE, en el del personal estatutario, o el Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía, en los supuestos del personal al servicio de la Administración General y del personal no judicial al Servicio de la Administración de Justicia. Para practicar un examen homogéneo, estático y comparable, los datos han sido extraídos a fecha 1 de enero del ejercicio en que se elabora el Informe de evaluación de impacto de género. El análisis de cada colectivo este año presenta, por tanto, una imagen fija de la presencia de hombres y mujeres con datos, con alguna excepción que se menciona, extraídos a 1 de enero de 2022. Así cuando se hace referencia a la situación del año 2022, se refiere exclusivamente a la representación de mujeres y hombres que existía en ese momento de extracción de los datos. También, en la comparativa con el año anterior, se refiere a la situación existente a 1 de enero de 2021. No obstante, el análisis de los permisos y las retribuciones sigue otra lógica, observándose los datos concernientes a un año completo, que en el personal de Justicia son los referidos al año 2017 y al año 2021, analizándose las situaciones generadas a lo largo de cada uno de esos años de estudio.

Para ajustar el análisis a las vicisitudes y cambios en la composición de las plantillas, el Informe de evaluación de impacto de género 2023 reseña también los datos actualizados y sustentados sobre la adenda de género del Anexo de Personal, que acompaña al anteproyecto de Ley del Presupuesto de la Junta de Andalucía.

Para capturar los datos cualitativos que permiten la detección de la desigualdad, como la edad, la existencia o no de descendientes u otros que hacen aflorar brechas soterradas o sutiles, y que no se recogen en los ficheros de análisis del Anexo de Personal ni de la Adenda, se considera crucial fundamentar el análisis de representación en conclusiones sobre las variables mencionadas analizadas a 1 de enero. Estas variables proporcionan una instantánea valiosa que contribuye a alimentar, por otra parte, la serie anual histórica sobre la evolución de las brechas en los distintos colectivos.

En esta edición del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto, el análisis del personal de las entidades instrumentales del sector público andaluz incluye un apartado específico en el que se estudia el personal no sujeto al VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía que a 1 de enero de 2022 existía en el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y en la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (AGAPA) y que en años anteriores se incluía en el epígrafe de la Administración General de la Junta de Andalucía. Así mismo, el epígrafe del personal del Servicio Andaluz de Salud incluye este año el análisis del personal procedente de las extintas agencias públicas empresariales sanitarias integradas en 2022 entre su personal.

## 4.1. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

En las Administraciones públicas se reproducen los mismos roles y estereotipos de género que en cualquier otro ámbito social. Estas dinámicas generan también sesgos y desigualdades que influyen en la promoción profesional o en la representación diferente, en función de la ocupación profesional según los roles tradicionales de género. Sin embargo, la igualdad de género se considera una de las políticas palanca que impulsan la calidad y la eficacia de las Administraciones públicas e incrementan la confianza en los organismos públicos, al hacerlos más receptivos a los intereses del conjunto de la ciudadanía<sup>1</sup>.

Este epígrafe del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto presenta un análisis de la representación de hombres y de mujeres del personal funcionario y laboral sujeto al VI Convenio de la Administración General de la Junta de Andalucía y sus instituciones y agencias, observando factores como el grupo profesional, el nivel administrativo, la edad, la descendencia o la temporalidad. Así mismo, se realiza un estudio específico de los puestos de mayor responsabilidad y toma de decisiones, y en concreto, se analiza la representación entre el personal alto cargo y el personal funcionario en los niveles 27-30 de la carrera administrativa. Por su importancia para la dimensión de género, se estudia la relación entre la presencia de hombres y mujeres en estos puestos de mayor nivel con la edad y las cargas familiares.

El análisis cualitativo de representación del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, que captura las brechas de género a partir del estudio de las mencionadas variables, se efectúa con datos proporcionados por el Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía, con fecha 1 de enero de 2022, salvo los datos relativos al personal alto cargo, que se han obtenido con fecha de 30 de septiembre de 2022. Los datos de altos cargos pueden diferir con los que se publican en el Portal de Transparencia debido a la periodicidad determinada de su actualización. El análisis presenta una imagen fija de la representación del colectivo en estas dos fechas y, por tanto, cuando se indica el año 2022, se hace referencia exclusivamente a la situación de la representación en el momento de extracción de los datos. Así mismo, en la comparativa con 2021, se hace referencia a la situación que existía en la misma fecha del año anterior.

Para obtener evidencias más actualizadas sobre el número de efectivos<sup>2</sup> que integra el personal de la Administración General, tales datos se complementan con la Adenda de género del Anexo de Personal, extraídos en septiembre de 2022, durante el procedimiento de elaboración del Presupuesto 2023. El examen cuantitativo efectuado sobre esta última fuente de información muestra que el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía lo integran 40.997 personas, de las que 26.056 son mujeres (63,6%) y 14.941 hombres (36,4%).

1 Ministerio de Política Territorial y Función Pública (2020). III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y PNUD (2021). La igualdad de género en la Administración Pública.

2 En el número de efectivos no incluye el personal de sustituciones ni de los planes de choque.



La representación de hombres y mujeres entre el personal alto cargo se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio, con 104 mujeres alto cargo que constituyen el 48,2% del total, y 113 hombres que suponen el 51,8%. También existe equilibrio entre el personal funcionario, que asciende a 19.815 personas; de las que 8.633 son hombres, y 11.182 mujeres, representando el 43,6% y el 56,4% respectivamente. Por el contrario, entre el personal laboral las mujeres suponen el 70,6% (14.670) y los hombres el 29,4% (6.112), superando los márgenes del equilibrio representativo.

#### 4.1.1. Análisis general

A enero de 2022, la feminización del conjunto del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía (IPRHM=1,27) que se viene observando en los últimos años se ha ampliado ligeramente con relación al año anterior (IPRHM=1,26). 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)<sup>3</sup>.

El personal alto cargo, a 30 de septiembre de 2022, en cambio, presenta una representación equilibrada, (IPRHM=0,90), aunque más lejos de la paridad que el año precedente (IPRHM=0,97). Y también entre el personal funcionario, que constituye el 49,9% del total del de la Administración General de la Junta de Andalucía, se mantiene una composición equilibrada por sexo como el anterior (IPRHM=1,13). Por su parte, el personal laboral, que supone el 49,5% del conjunto y que presenta una importante brecha de género (IPRHM=1,40), el que inclina la balanza del desequilibrio en la presencia de hombres y mujeres, y lo hace en la misma medida que en 2021.

**CUADRO 4.1.1. Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías, grupos y subgrupos profesionales. Año 2022 y 2021. IPRHM 2022\***

Categoría	Año	Grupos y subgrupos					Total
		A1/I	A2/II	C1/III	C2/IV	E/V	
Personal Alto Cargo	2022	0,90					
	2021	0,97					0,90
Personal Funcionario	2022	0,98	1,24	1,26	1,34	1,70	1,13
	2021	0,98	1,21	1,26	1,34	1,60	1,13
Personal Laboral	2022	1,26	1,53	1,47	1,05	1,46	1,40
	2021	1,26	1,52	1,45	1,06	1,46	1,40

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

\*Datos referidos a 1 de enero de 2022.

3 IPRHM para la Administración General del Estado a enero de 2022 según los datos del Boletín Estadístico del Personal al servicio de las Administraciones Públicas (enero, 2022) del Ministerio de Hacienda y Función Pública (p.10). El dato no incluye el análisis del personal de las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, ni de la Administración de Justicia.

Si se comparan la situación de la Administración andaluza con la del conjunto de la Administración General del Estado a enero de 2022, la presencia de mujeres y hombres entre el personal funcionario es parecida en ambas Administraciones, aunque ligeramente menos feminizada en la Administración estatal (IPRHM=1,06) que en la autonómica. Por el contrario, el personal laboral estatal está masculinizado, si bien, dentro del equilibrio representativo (IPRHM=0,83). Estas diferencias están motivadas por las diferentes competencias que asumen cada una de las Administraciones: por un lado, las competencias descentralizadas están vinculadas con salud, educación o políticas sociales, ámbitos que suelen tener una mayor presencia femenina; mientras que las competencias estatales como seguridad y defensa, son profesiones que tradicionalmente han desempeñado los hombres y que siguen muy masculinizadas.

La temporalidad es otro aspecto relevante a observar cuando se analizan las desigualdades de género que existen en el ámbito público del mercado laboral. En este caso, para el territorio de Andalucía no han impactado todavía las medidas que se han puesto en marcha para atajar la alta temporalidad que afecta a las Administraciones públicas<sup>4</sup> y cuyos resultados podrán ir manifestándose en años posteriores. A fecha 1 de enero de 2022, la temporalidad afecta al 23,6% del personal, y como es habitual en mayor medida a las mujeres (27,5%) que a los hombres (16,8%). La tasa de temporalidad es especialmente elevada entre el personal laboral, ya que alcanza al 34,9% de las mujeres y al 24,2% de los hombres de este colectivo.

Una tendencia que viene observándose en la Administración andaluza es el fenómeno de la segregación horizontal, por el cual las mujeres se concentran en la base de la pirámide organizacional y los hombres tienen mayor presencia en el vértice superior, que es más minoritario. De esta forma, en Andalucía, como en otras Administraciones públicas, la presencia de funcionarias se acentúa a medida que se desciende en el grupo profesional. Así, 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. Los datos son los siguientes: subgrupo C2 (IPRHM=1,34), C1 (IPRHM=1,26) y A2 (IPRHM=1,24).

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. El grupo más feminizado sigue siendo el grupo II (IPRHM=1,53) que comprende el personal con titulaciones de grado medio, así como el personal educador social e infantil. Le sigue el grupo V (IPRHM=1,46), que representa el 44,7% del personal laboral y que está conformado principalmente por personal de ordenanza, limpieza, servicio doméstico y ayudante de cocina. A continuación, el grupo III (IPRHM=1,47) donde predomina el personal técnico de educación infantil, integración

4 Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, Decreto 91/2022, de 31 de mayo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2022 y Decreto 90/2022, de 31 de mayo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal en las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz para el año 2022.

social o monitores/as escolares. Y finalmente, el grupo I (IPRHM=1,26), que representa el 4,5% del total y que comprende el personal con titulaciones superiores y los cargos de mayor responsabilidad y remuneración.

#### 4.1.2. Personal alto cargo

Los datos actualizados a septiembre de 2022 muestran que el personal alto cargo de la Administración General de la Junta de Andalucía mantiene una representación equilibrada (IPRHM=0,90), algo más alejada de la paridad que en septiembre de 2021 (IPRHM=0,97).

**CUADRO 4.1.2. Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2022. IPRHM 2022 y 2021**

	M	H	TOTAL	IPRHM	
				2022	2021
Presidencia	-	1	1	0,00	0,00
Consejerías	7	6	13	1,08	0,91
Viceconsejerías	6	7	13	0,92	1,09
Secretaría General	15	18	33	0,91	0,67
Secretaría General Técnica	9	4	13	1,38	1,09
Dirección General y Delegaciones del Gobierno	34	40	74	0,92	1,03
Delegaciones Territoriales	35	45	80	0,88	1,06
Otros Altos Cargos	12	23	35	0,69	0,92
<b>TOTAL</b>	<b>118</b>	<b>144</b>	<b>262</b>	<b>0,90</b>	<b>0,97</b>

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

La mayor parte de las adscripciones en las que se ubica el personal alto cargo tienen representaciones equilibradas, como las Consejerías (IPRHM=1,08), las Viceconsejerías (IPRHM=0,92), las Secretarías Generales (IPRHM=0,91), las Direcciones Generales, las Delegaciones del Gobierno (IPRHM=0,92) y las Delegaciones Territoriales (IPRHM=0,88). Por el contrario, las Secretarías Generales Técnicas (IPRHM=1,38) experimentan en septiembre de 2022 una sobrerrepresentación femenina, abandonando el equilibrio de la misma fecha del año anterior (IPRHM=1,09). También el resto de altos cargos (IPRHM=0,69) presentan un desequilibrio representativo, esta vez, por una presencia mayoritaria de hombres que no se producía en 2021 (IPRHM=0,92).

La representación del personal alto cargo está masculinizada entre el personal menor de 34 años (IPRHM=0), donde no hay ninguna mujer, como también ocurría en septiembre de 2021; así como entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,67), aunque mejorando ligeramente el desequilibrio del año precedente (IPRHM=0,50). En el resto de edades, sin embargo, se mantienen valores de representación equilibrada, incluso entre el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1,03), que el año anterior presentaba una sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,37), y el personal de 55 a 64 años (IPRHM=0,88) que estaba masculinizado en 2021 (IPRHM=0,79).

El número de hijos e hijas no parece ser un factor que condicione la representación entre el personal alto cargo de la Junta de Andalucía en septiembre de 2022, ya que, como el año precedente, se observa un equilibrio representativo en cualquier opción de descendencia<sup>5</sup>. No obstante, se puede apuntar que la presencia de mujeres parece ser menor entre el personal sin descendencia (IPRHM=0,80) que en su participación en el conjunto de altos cargos (IPRHM=0,90) o que entre el personal alto cargo con un descendiente (IPRHM=1,10), dos (IPRHM=0,87) o tres y más hijos e hijas (IPRHM=0,94).

### 4.1.3. Personal funcionario

En 2022, la representación del personal funcionario mantiene el equilibrio del año anterior y de los años precedentes (IPRHM=1,13). No obstante, este equilibrio representativo agregado no se traslada al análisis de cada grupo profesional. De hecho, solo el subgrupo A1, que en 2022 representa el 46,3% del personal, presenta una presencia equilibrada de mujeres y hombres (IPRHM=0,98) muy próxima a la paridad y similar a la del año anterior. Por el contrario, como se ha mencionado, a medida que se desciende el grupo o subgrupo profesional, se incrementa gradualmente la feminización de la plantilla.

Esta mayor presencia masculina en los niveles superiores y de mayor responsabilidad, se observa también si se analiza la representación atendiendo a los niveles de la carrera administrativa. Así, los hombres son mayoría, aunque siempre en los márgenes de la representación equilibrada, en los niveles 27-30 (IPRHM=0,94), manteniendo los valores de 2021; y también en los niveles 24-26 (IPRHM=0,95), aunque en menor medida que el año anterior (IPRHM=0,94). Sin embargo, la sobrerrepresentación femenina se acentúa en los niveles inferiores, especialmente, hasta el nivel 14 (IPRHM=1,42), donde aumenta incluso el desequilibrio del año precedente (IPRHM=1,40).

También a 1 de enero de 2022 la edad es un factor significativo de la representación del personal funcionario, ya que la sobrerrepresentación femenina se observa entre el personal más joven, mientras que la presencia de hombres aumenta entre las edades más elevadas. De hecho, los hombres son mayoría entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,87), en mayor medida que en la misma fecha de 2021 (IPRHM=0,88), aunque solo el 1,9% del total del personal funcionario está comprendido en este rango de edad. Las mujeres son, sin embargo, mayoría en el resto de edades, especialmente entre el personal de menor de 35 años (IPRHM=1,27) y entre el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1,25), siendo la diferencia menor, dentro del equilibrio representativo, en la franja de 45 a 54 años (IPRHM=1,08).

La descendencia es otro factor que condiciona la composición del personal funcionario, ya que hay más mujeres que hombres sin descendencia o con un hijo o hija (IPRHM=1,16), y su presencia va disminuyendo progresivamente a medida que aumenta el número de descendientes; con dos (IPRHM=1,10), y tres o más descendientes (IPRHM=1,09).

<sup>5</sup> Se refiere siempre a "hijos e hijas declarados".

**CUADRO 4.1.3. Personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo, nivel y grupo profesional. Año 2022 e IPRHM 2022 y 2021\***

Grupo/ Nivel	A1		A2		C1		C2		E		Total				IPRHM			
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total	%	2021	2020		
30	100	112											100	112	212	1,0	0,94	0,81
29	39	43											39	43	82	0,4	0,95	0,86
28	477	503											477	503	980	4,7	0,97	0,99
27	287	366											287	366	653	3,1	0,88	0,85
26	509	625	-	-									509	625	1.134	5,4	0,90	0,88
25	1.941	2.183	1	-									1.942	2.183	4.125	19,8	0,94	0,92
24	196	174	40	15									236	189	425	2,0	1,11	1,09
23	372	357	-	-									372	357	729	3,5	1,02	0,98
22	819	568	483	274	-	-							1.302	842	2.144	10,3	1,21	1,22
21			1	39	-	8							1	47	48	0,2	0,04	-
20			541	436	12	82							553	518	1.071	5,1	1,03	0,99
19			1	-	-	-							1	-	1	0,0	2,00	2,00
18			766	350	2.270	1.236	-	-					3.036	1.586	4.622	22,2	1,31	1,31
17					59	13	1	16					60	29	89	0,4	1,35	1,32
16					620	438	12	61					632	499	1.131	5,4	1,12	1,15
15					1.388	759	9	5					1.397	764	2.161	10,4	1,29	1,27
14							880	359					880	359	1.239	5,9	1,42	1,41
13									-	1	-	1	1	0,0	-	0,50		
12									17	2	17	2	19	0,1	1,79	1,60		
<b>Total</b>	<b>4.740</b>	<b>4.931</b>	<b>1.833</b>	<b>1.114</b>	<b>4.349</b>	<b>2.536</b>	<b>902</b>	<b>441</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>11.841</b>	<b>9.025</b>	<b>20.866</b>	<b>100</b>	<b>1,13</b>	<b>1,12</b>		
	9.671		2.947		6.885		1.343		20		20.866							
IPRHM 2022	0,98		1,24		1,26		1,34		1,70		1,13							
IPRHM 2021	0,98		1,21		1,26		1,34		1,60		1,13							

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

\*Datos referidos a 1 de enero de 2022.

### Personal funcionario de los niveles 27–30

Desde la perspectiva de género resulta de interés analizar de manera diferenciada la presencia de hombres y mujeres en los niveles superiores de la carrera administrativa (27-30); ya que, al tratarse de puestos con mayor responsabilidad y remuneración y que requieren mayor disponibilidad de horario, la presencia femenina ha sido tradicionalmente minoritaria. Esto se debe principalmente a que la disponibilidad de tiempo entra en conflicto con las responsabilidades de cuidados que las mujeres asumen en mayor medida que los hombres. A 1 de enero de 2022 la presencia de mujeres y hombres se mantiene dentro del equilibrio representativo como en 2021 (IPRHM=0,94); si bien, como ocurriera el año anterior, la presencia de hombres es todavía proporcionalmente

mayor en estos niveles superiores 27-30 que en el subgrupo A1 (IPRHM=0,98), y también que en el conjunto del personal funcionario (IPRHM=1,13) donde las mujeres son mayoría.

Se observa que aumenta el número de mujeres a medida que se desciende en edad. Así, las mujeres jóvenes son mayoría entre el personal menor de 35 años (IPRHM=1,13), dentro del equilibrio representativo que se rompió en enero 2021 (IPRHM=1,38); y también entre el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1,17). No obstante, el personal hasta 44 años constituye el 19,1% del total en los niveles 27 a 30, mientras que los hombres son mayoría en el 80,9% del personal que tiene 45 años en adelante: de 45 a 54 años (IPRHM=0,91), y de 55 a 64 años (IPRHM=0,86). La sobrerrepresentación masculina por encima del equilibrio se produce, finalmente, entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,79), aunque se ha reducido respecto al año precedente (IPRHM=0,59).

Las cargas familiares también explican la desigual presencia de hombres y mujeres en estos niveles, ya que hay más mujeres sin descendientes (IPRHM=1,08) que con descendientes, aunque en menor medida que en 2021 (IPRHM=1,13). Siempre en los márgenes del equilibrio representativo, los hombres predominan en todas las situaciones con descendencia; con un descendiente (IPRHM=0,91), con dos hijos/as (IPRHM=0,85) y con tres o más (IPRHM=0,96), aunque en todos los casos con menor intensidad que el año anterior (IPRHM=0,90; 0,84 y 0,91 respectivamente).

#### 4.1.4. Personal laboral

El personal laboral al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía constituye casi la mitad de su plantilla, ya que a 1 de enero de 2022 representa el 49,5% del total. La alta presencia de mujeres entre este colectivo (IPRHM=1,40) es la que termina por marcar el desequilibrio que presenta la composición de hombres y mujeres en el conjunto de la Administración General de la Junta de Andalucía. Este desequilibrio se traslada a todos los grupos profesionales salvo al grupo IV (IPRHM=1,05) que mantiene una presencia prácticamente paritaria. No obstante, en los colectivos más numerosos en este grupo las mujeres son mayoría, como el personal auxiliar de clínica (IPRHM=1,88), de cocina (IPRHM=1,18) y administrativo (IPRHM=1,48). La representación del conjunto viene condicionada por la existencia de numerosos puestos minoritarios que están, sin embargo, muy masculinizados. Este sería el caso de los distintos colectivos de oficial de segunda (oficios, albañilería, carpintería, fontanería, etc.), así como del personal conductor y celador.

Como el año precedente, la edad no parece ser un factor relevante para explicar la representación entre el personal laboral, dado que las mujeres son ampliamente mayoritarias en todas las edades. El personal de 55 a 64 años representa en enero de 2022 el 62,2% del total del personal laboral, y es así mismo, donde existe una menor brecha (IPRHM=1,36), manteniendo los valores del año anterior.

Por el contrario, un factor que sí parece tener más influencia en la presencia de mujeres y hombres entre el personal laboral es el número de hijas o hijos que tiene; ya que frecuentemente el rol de cuidados a descendientes, cuando entra en conflicto con el tiempo laboral, se salda con el mayor abandono del empleo por parte de las mujeres que de los hombres. Así, en la Administración General, hay mayor sobrerrepresentación de mujeres entre el personal laboral sin descendientes (IPRHM=1,43) o con un solo hijo/a (IPRHM=1,41) que entre el personal laboral con dos descendientes (IPRHM=1,38) y tres o más (IPRHM=1,37). Se observa, por tanto, que el número de descendientes disminuye a medida que aumenta el número de mujeres y que esta tendencia es igual a la que ya se observaba el año pasado.

## 4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ

El presente capítulo analiza la presencia de mujeres y hombres en el conjunto del personal docente del Sistema Educativo Público de Andalucía<sup>6</sup>, valorando su representación en los distintos niveles y tipos de enseñanza y tomando en consideración el tipo de centro, el tipo de contrato, así como la edad. Desde la perspectiva de género, resulta de especial interés analizar de forma específica los puestos de mayor responsabilidad y remuneración en el sector, por lo que el capítulo incluye también un estudio del personal dedicado a la inspección educativa y del personal directivo de los centros docentes.

Para ello, se ha contado con los datos extraídos a fecha 1 de enero de 2022 del Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía (SIRhUS) y del Sistema de pago delegado para la educación concertada. El análisis muestra una imagen fija de la representación del colectivo en la mencionada fecha. Del mismo modo, la comparativa que se lleva a cabo con el año 2021, se refiere a la situación existente a 1 de enero.

Estas fuentes se complementan con los datos recogidos en la Adenda de Género del Anexo de Personal que acompaña al Presupuesto 2023, que tienen fecha de septiembre de 2022. Según la adenda, el personal del Sistema Educativo Público andaluz lo componen 108.122 personas, de las que 70.968 son mujeres (65,6%) y 37.154 son hombres (34,4%). El personal funcionario suma casi el total del personal mencionado, ya que el personal laboral lo componen 716 personas, de las cuales 354 son mujeres (49,4% del personal laboral) y los hombres son 362 (50,6% del personal laboral). Hay que tener en cuenta que en estas cifras no se encuentra comprendido el personal docente de la Educación concertada, la cual si bien recibe financiación pública, su personal no forma parte del sector público andaluz. No obstante, dicho personal sí se analiza en el resto presente epígrafe de representación.

### 4.2.1. Análisis General

Los datos definitivos de SirHus sobre el personal docente registrado a 1 de enero de 2022 (analizables en el marco del curso 2021/2022) muestran una disminución en el número de efectivos del 1,2% en relación con los existentes a 1 de enero de 2021 (correspondientes al curso 2020/2021). Esa caída es más acusada en la Educación Primaria, donde el personal docente se ha reducido en un -3,3%. Si se incluyen los centros públicos y los centros concertados, el profesorado femenino representa el 65,5% del total, lo que supone un 1,4% menos que a 1 de enero de 2021. La presencia de hombres también se ha reducido en un 0,4% y, aunque vuelven a ser minoría, al sumar un 34,5%, ha mejorado ligeramente su representación en relación con enero de 2021, cuando suponían el 34,4% del personal docente.

A pesar de este ligero incremento de la presencia masculina, se mantiene el grado de feminización del profesorado (IPRHM=1,31), y esta estabilización del desequilibrio rompe con la tendencia ascendente de los años anteriores. La estabilidad se produce tanto en los centros de titularidad pública, como en la educación concertada, manteniendo en ambos tipos de centro los mismos

6 El Sistema Educativo Público de Andalucía comprende, tal y como establece la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, al personal docente de los centros públicos de titularidad de la Junta de Andalucía y de los centros privados concertados, así como al personal de los centros públicos de titularidad de las corporaciones locales y de otras administraciones públicas.

valores de representación de la misma fecha del curso anterior (IPRHM=1,31). Esta permanencia contrasta con la agudización de la sobrerrepresentación femenina que se registró en el conjunto de España en el curso 2019-2020, donde el 72,4% del profesorado de Enseñanzas de Régimen General no universitaria, estuvo conformado por mujeres y el 27,6% por hombres<sup>7</sup>. También en el conjunto de los países miembros de la Unión Europea y entre los países de la OCDE<sup>8</sup>, la feminización del profesorado arroja valores superiores a los que contempla el Sistema Educativo Público andaluz.

El análisis revela que se mantienen de manera generalizada los valores de representación en todos los tipos y niveles de enseñanza, salvo en la Educación de Personas Adultas, donde la presencia femenina (IPRHM=1,23) es más acusada que en enero de 2021 (IPRHM=1,22). La Inspección Educativa mantiene una importante sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,71), aunque mejorando ampliamente los valores del año anterior (IPRHM=0,60).

**CUADRO 4.2.1. Personal del Sistema Educativo Público Andaluz. Año 2022 e IPRHM 2022 y 2021\***

Niveles	Mujeres	Hombres	Total	% Total	IPRHM	
					2022	2021
Educación Infantil y Primaria	37.857	11.465	49.322	38,4	1,54	1,54
centros públicos	30.888	9.034	39.922	31,1	1,55	1,55
centros concertados	6.969	2.431	9.400	7,3	1,48	1,48
Educación Secundaria	34.760	27.925	62.685	48,8	1,11	1,11
centros públicos	29.202	23.402	52.604	40,9	1,11	1,11
centros concertados	5.558	4.523	10.081	7,8	1,10	1,11
Enseñanzas de Régimen Especial (p)	2.408	2.498	4.906	3,8	0,98	0,97
Educación de Personas Adultas (p)	1.288	798	2.086	1,6	1,23	1,22
Educación Especial	6.081	869	6.950	5,4	1,75	1,75
centros públicos	5.049	630	5.679	4,4	1,78	1,77
centros concertados	1.032	239	1.271	1,0	1,62	1,63
Educación Compensatoria (p)	1.534	440	1.974	1,5	1,55	1,55
Formación del Profesorado (p)	198	151	349	0,3	1,13	1,13
Inspección Educativa (p)	101	183	284	0,2	0,71	0,60
<b>Total</b>	<b>84.227</b>	<b>44.329</b>	<b>128.556</b>	<b>100,0</b>	<b>1,31</b>	<b>1,31</b>
centros públicos	<b>70.668</b>	<b>37.136</b>	<b>107.804</b>	<b>83,9</b>	<b>1,31</b>	<b>1,31</b>
centros concertados	<b>13.559</b>	<b>7.193</b>	<b>20.752</b>	<b>16,1</b>	<b>1,31</b>	<b>1,31</b>

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

(p) solo en centros públicos.

\* Referido a 1 de enero de 2022 y 2021 respectivamente.

7 Datos para el curso 2019-2020, incluido en el Informe Igualdad en Cifras. MEFP 2022. Aulas por la igualdad, del Ministerio de Educación y Formación Profesional (2022). Para más información: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/educacion/Documents/2022/080322-informe-igualdad-en-cifras-2022.pdf>

8 Las mujeres representan el 96,3% del profesorado en Educación Infantil en el promedio para los países de la OCDE, el 82,5% en Primaria, el 68,1% en la primera etapa de Educación Secundaria y el 59,8% en la segunda etapa de Educación Secundaria. Para el conjunto de la UE, los porcentajes son similares a la media de la OCDE, con un nivel de feminización del profesorado siempre superior a los porcentajes de España. Ministerio de Educación y Formación Profesional (2021). Panorama de la educación. Indicadores OCDE 2021. Informe español, p. 136. Disponible en: <https://www.educacionyfp.gob.es/inee/dam/jcr:3922aacd-04c0-45ac-b8d4-4aebb9b96ab5/panorama-2021-papel.pdf>



Tomando en consideración la edad del personal del sistema educativo, a 1 de enero de 2022 las mujeres siguen siendo mayoritarias en todos los tramos de edad. No obstante, entre el personal menor de 35 años se aprecia un ligero aumento en la presencia de hombres (IPRHM=1,34) con relación a la misma fecha de 2021 (IPRHM=1,39) y el personal mayor de 65 años mantiene el equilibrio representativo (IPRHM=1,20).

La temporalidad<sup>9</sup> del personal de los centros de titularidad pública alcanza al 22,9% del total de dicho personal, reduciéndose considerablemente con relación a la misma fecha de 2021, cuando el porcentaje de contratos temporales ascendió al 26,1%. La temporalidad sigue siendo más acusada entre los hombres (25,4%) que entre las mujeres (21,6%), pero con una brecha de 3,9 puntos porcentuales, menor a la brecha de 5,1 puntos observada en la misma fecha del año anterior, que confirma la tendencia decreciente de los últimos años.

Los datos de temporalidad en los centros de educación concertada<sup>10</sup> muestran que el porcentaje de contratos temporales asciende al 25,3%. A diferencia de los centros de titularidad pública, en la educación concertada la temporalidad afecta más a las mujeres (25,8%) que a los hombres (24,4%) con una brecha de 1,3 puntos.

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

#### 4.2.2. Análisis del personal docente por tipo de enseñanza

La representación de mujeres y hombres en el Sistema Educativo Público andaluz presenta diferencias según el nivel y tipo de enseñanza, por lo que se muestra a continuación un análisis particularizado, atendiendo también al tipo de centro y a la edad.

##### A. Educación Infantil y Primaria

El cuerpo docente en la Educación Infantil y Primaria concentra al 38,4% del total. Se trata de uno de los niveles de enseñanza más feminizados (IPRHM=1,54) que mantiene los valores del año precedente y contiene la tendencia creciente de los últimos años. Los centros de titularidad pública presentan una representación igual a la registrada con fecha 1 de enero de 2021 (IPRHM=1,55), siendo más desequilibrada que la de los centros concertados (IPRHM=1,48).

El análisis por edad del personal docente de infantil y primaria muestra una mayor incorporación de hombres entre el profesorado menor de 35 años (IPRHM=1,48) y de 45 a 54 años (IPRHM=1,52), mejorando la representación (IPRHM=1,52 y 1,54 respectivamente). En cambio, el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1,52), de 55 a 64 (IPRHM=1,61) y mayor de 65 años (IPRHM=1,59) agudiza la sobrerrepresentación femenina con relación a 2021 (IPRHM=1,51; 1,60 y 1,53 respectivamente).

9 La tasa de temporalidad expresa el porcentaje que representan los puestos ocupados con contratos temporales en el conjunto de la plantilla.

10 Estos datos se publican por primera vez en esta edición del Informe.

## B. Educación Secundaria y Formación Profesional

A 1 de enero de 2022, el profesorado de la Educación Secundaria es más numeroso de todo el Sistema Público de Educación andaluz, ya que acoge al 48,8% del profesorado y presenta una representación tan equilibrada como a la misma fecha del año precedente (IPRHM=1,11). Apenas se aprecia diferencia en la presencia de hombres y mujeres entre la educación concertada (IPRHM=1,10) y la de titularidad pública (IPRHM=1,11).

También se mantiene la tendencia a la mayor masculinización del profesorado a medida que se asciende en edad. Mientras que el personal docente menor de 35 años (IPRHM=1,14) y entre 35 y 44 años (IPRHM=1,17) cuentan con una mayor presencia femenina, los hombres son mayoría entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,97), manteniendo el mismo equilibrio representativo que el año anterior.

La sobrerrepresentación femenina no se corresponde con la representación del profesorado con cátedra, que son los puestos más elevados en la escala docente no universitaria y donde la presencia de hombres es mayoritaria. Los datos muestran que se acentúa la masculinización de este colectivo (IPRHM=0,66) con relación al año anterior (IPRHM=0,68), confirmando la tendencia de los últimos años. Todo el personal con cátedra en Educación Secundaria es mayor de 57 años, siendo la presencia de mujeres aún más minoritaria entre el personal con cátedra mayor de 65 años (IPRHM=0,61) y ligeramente más elevada entre el personal de 57 a 64 años (IPRHM=0,69).

## C. Educación de Personas Adultas

La Educación de Personas Adultas se imparte exclusivamente en los centros de titularidad pública y a 1 de enero 2022 representa el 1,6% de todo el personal docente del Sistema Educativo Público de Andalucía. Se consolida la tendencia hacia sobrerrepresentación femenina en este tipo de enseñanza, presentando un desequilibrio (IPRHM=1,23) más acusado (IPRHM=1,22). A pesar de esta tendencia, las mujeres con cátedra en este tipo de enseñanza son minoritarias (IPRHM=0,40), aunque han aumentado respecto a enero de 2021 (IPRHM=0,33).

Las mujeres son mayoría en todos los tramos de edad, mostrando un equilibrio representativo entre el personal docente de 35 a 44 años (IPRHM=1,20), de 45 a 54 años (IPRHM=1,10) y mayor de 65 años (IPRHM=1,09) y un desequilibrio en el resto de edades.

## D. Educación Especial

El personal docente de Educación Especial representa el 5,4% del total y vuelve a ser en enero de 2022 el más feminizado de todo el Sistema Educativo Público andaluz, al igual que a la misma fecha del ejercicio precedente (IPRHM=1,75), con siete mujeres por cada hombre. El desequilibrio es mayor en los centros públicos (IPRHM=1,78) que en los centros concertados (IPRHM=1,62), confirmándose la brecha por tipo de centro y las tendencias de los últimos años.

En todas las edades las mujeres están sobrerrepresentadas; especialmente, entre el personal docente más joven, siendo el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1,82) el que tiene los equipos más feminizados y el personal de 55 a 64 (IPRHM=1,65) el que menos.

### E. Educación Compensatoria

La Educación Compensatoria<sup>11</sup> se imparte exclusivamente en los centros públicos y registra una de las representaciones más feminizadas del Sistema Educativo Público andaluz, manteniendo en enero de 2022 el desequilibrio representativo del año anterior (IPRHM=1,55).

También en la Educación Compensatoria las mujeres son mayoría en todos los tramos de edad. En especial, entre el profesorado más joven, siendo el menor de 35 años (IPRHM=1,69) el más feminizado, y el profesorado mayor de 65 años, donde la representación se acerca a la paridad (IPRHM=0,97).

### F. Enseñanzas de Régimen Especial

Las Enseñanzas de Régimen Especial contemplan las enseñanzas artísticas, deportivas y las enseñanzas especializadas de idiomas, que se imparten exclusivamente en los centros de titularidad pública<sup>12</sup> y cuentan con una organización propia. El personal docente de este tipo de enseñanza muestra a 1 de enero de 2022 una representación muy cercana a la paridad (IPRHM=0,98), con un ligero incremento de la presencia femenina con relación a la misma fecha de 2021 (IPRHM=0,97).

Este aumento se produce especialmente entre el profesorado más joven, donde se observa una mayor presencia de mujeres. Este es el caso del profesorado de 35 a 44 años, donde el IPRHM pasa de 0,99 a 1,02. Por el contrario, entre el profesorado mayor de 65 años (IPRHM=0,86) se produce un incremento de hombres, rompiendo la tendencia del año precedente (IPRHM=0,98).

Este tipo de enseñanza concentra el 78,1% de las cátedras del Sistema Educativo Público de Andalucía y los hombres catedráticos son una mayoría (IPRHM=0,75); en una proporción, incluso, más alta que la presencia relativa de los profesores en las enseñanzas de régimen especial, manteniendo los valores del año anterior.

### G. Formación del Profesorado

La Formación del Profesorado se imparte exclusivamente en los centros públicos, representando solo el 0,3% del conjunto del profesorado, a 1 de enero de 2022. La representación mantiene los valores de equilibrio del año anterior (IPRHM=1,13), confirmando la tendencia a la feminización de los últimos años.

11 Comprende un conjunto de medidas (aulas hospitalarias, acompañamiento escolar, apoyo lingüístico a inmigrantes, apoyo a la escuela rural), dirigidas al alumnado que se encuentra en situación de desventaja para el acceso, permanencia y promoción en el sistema educativo.

12 Capítulos VI, VII y VIII de la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía.

## H. Inspección Educativa

El personal de la Inspección Educativa tiene mayores responsabilidades y retribuciones más elevadas<sup>13</sup>, y se trata del tipo de enseñanza más masculinizada (IPRHM=0,71); si bien, mantiene la tendencia hacia una mayor incorporación de mujeres con relación al año precedente (IPRHM=0,60). A 1 de enero de 2022 este personal constituye el 0,2% de todo el sistema educativo.

A pesar de que las mujeres se van incorporando progresivamente a estos puestos, su presencia relativa todavía no se corresponde con su representación en el conjunto del Sistema Educativo Público andaluz. En este sentido, puede estar afectando el acceso al cuerpo de inspectores de educación mediante concurso-oposición, que reserva un tercio de las plazas a un concurso de méritos en el que puede participar quien, reuniendo los requisitos generales, hayan ejercido con evaluación positiva, al menos durante tres mandatos, el cargo de director o directora<sup>14</sup>. Dado que en el cargo de dirección todavía se aprecia la existencia de una segregación vertical, este sistema puede contribuir a mantener las brechas de género existentes.

**CUADRO 4.2.2. Personal docente con función inspectora según sexo y tipo de puesto. Año 2022 e IPRHM 2022 y 2021\***

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	
	2022			2022	2021
Inspector/a General de Educación	0	1	1	0,00	0,00
Inspector/a Central	2	2	4	1,00	1,00
Jefe/a de Servicio de Inspección	1	7	8	0,25	0,25
Adjunto/a Servicio de Inspección	1	7	8	0,25	0,25
Coordinador/a Equipo de Zona	18	21	39	0,92	0,70
Inspector/a de Educación	79	145	224	0,71	0,61
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>183</b>	<b>284</b>	<b>0,71</b>	<b>0,60</b>

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

\* Referido a 1 de enero de 2022 y 2021 respectivamente.

Entre el profesorado con función inspectora, en enero 2022 la presencia de mujeres va progresivamente aumentando entre los puestos base, confirmando la tendencia de los últimos años. Hay más mujeres, por tanto, entre las inspectoras e inspectores de educación (IPRHM=0,71) y entre el personal de coordinación de Equipos de Zona (IPRHM=0,92), alcanzando incluso en este último caso el equilibrio representativo. Como el año precedente, vuelve a observarse una composición paritaria (IPRHM=1) del colectivo de Inspección Central, superando el desequilibrio anterior.

13 La Inspección Educativa ejerce las funciones de supervisar y controlar, desde el punto de vista pedagógico y organizativo, el funcionamiento de los centros educativos, así como los programas que en ellos inciden. Asimismo, en el desempeño de sus funciones, el personal de inspección educativa tiene consideración de autoridad pública (Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía).

14 Disposición adicional duodécima de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Hay más equilibrio entre el personal más joven, que en este caso es el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1) y el personal de 45 a 54 años (IPRHM=0,99), superando la sobrerrepresentación masculina de enero de 2021 (IPRHM=0,56 y 0,76 respectivamente). Entre el resto del personal se mantiene la acusada masculinización, especialmente, entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,33).

### 4.2.3. Análisis de los equipos directivos

También se consolida la tendencia de los últimos años a la incorporación de mujeres en los equipos directivos y en los puestos de dirección del Sistema Educativo Público andaluz. La presencia de mujeres (IPRHM=1,15) se amplía, por tanto, con relación a la misma fecha del año anterior (IPRHM=1,13), aunque sigue siendo menor que en el conjunto del sistema (IPRHM=1,31). Tanto los centros de titularidad pública (IPRHM=1,15) como concertada (IPRHM=1,09), experimentan una mayor presencia relativa de mujeres respecto al año anterior (IPRHM=1,14 y 1,04 respectivamente).

La participación de las mujeres ha aumentado en los equipos directivos de todos los niveles y tipos de enseñanza, salvo en la Educación de Personas Adultas (IPRHM=1,17) y en la Formación de Profesorado (IPRHM=1,01). Los equipos directivos de la Educación Infantil y Primaria (IPRHM=1,28), que son los más numerosos al acoger al 50,2% del total, y de la Educación Especial (IPRHM=1,59), presentan la sobrerrepresentación femenina más acusada. En el caso de la Educación Infantil y Primaria, esta tendencia se aprecia en los centros de titularidad pública (IPRHM=1,28) y en menor medida en la educación concertada (IPRHM=1,21).

La Educación Secundaria (IPRHM=0,99), las Enseñanzas de Régimen Especial (IPRHM=1,07) y la Educación Compensatoria (IPRHM=0,89) mantienen los valores de equilibrio representativo. Los equipos directivos de la Educación Secundaria representan el 40% del total y esta tendencia se aprecia tanto en los centros de titularidad pública como concertada (IPRHM=0,99 en ambos casos).

El análisis por tipo de cargo, revela que las mujeres son mayoría, especialmente, entre los puestos directivos base, y tanto las Secretarías (IPRHM=1,22) como las Jefaturas de Estudios (IPRHM=1,24) presentan una sobrerrepresentación femenina. Los puestos de dirección son los únicos en los que hay más hombres que mujeres (IPRHM=0,98), estando ligeramente más feminizados que el año anterior (IPRHM=0,97). Cabe señalar, no obstante, que en la educación concertada (IPRHM=1,07) esta presencia de hombres es menor que en los centros de titularidad pública (IPRHM=0,97).

Finalmente, de nuevo a 1 de enero de 2022, la presencia de mujeres en los equipos directivos desciende a medida que se avanza en la edad. El personal menor de 35 años es el que presenta una sobrerrepresentación más acusada (IPRHM=1,31) y el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,87) el que menos.

CUADRO 4.2.3. Equipos directivos de Sistema Educativo Público Andaluz. Año 2022 e IPRHM 2022 y 2021\*

	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	IPRHM	
					2022	2021
<b>Equipos directivos (niveles)</b>						
Educación Infantil y Primaria	3.959	2.246	6.205	50,2	1,28	1,26
centros públicos	3.749	2.108	5.857	47,4	1,28	1,27
centros concertados	210	138	348	2,8	1,21	1,15
Educación Secundaria	2.439	2.503	4.942	40,0	0,99	0,97
centros públicos	2.074	2.127	4.201	34,0	0,99	0,97
centros concertados	365	376	741	6,0	0,99	0,95
Enseñanzas de Régimen Especial (p)	310	269	579	4,7	1,07	1,06
Educación de Personas Adultas (p)	201	142	343	2,8	1,17	1,21
Educación Especial	90	23	113	0,9	1,59	1,58
centros públicos	36	8	44	0,4	1,64	1,64
centros concertados	54	15	69	0,6	1,57	1,54
Educación Compensatoria (p)	32	40	72	0,6	0,89	0,87
Formación del Profesorado (p)	48	47	95	0,8	1,01	1,04
<b>Total</b>	<b>7.079</b>	<b>5.270</b>	<b>12.349</b>	<b>100,0</b>	<b>1,15</b>	<b>1,13</b>
<b>centros públicos</b>	<b>6.450</b>	<b>4.741</b>	<b>11.191</b>	<b>90,6</b>	<b>1,15</b>	<b>1,14</b>
<b>centros concertados</b>	<b>629</b>	<b>529</b>	<b>1.158</b>	<b>9,4</b>	<b>1,09</b>	<b>1,04</b>
<b>Equipos directivos (cargos)</b>						
Dirección	1.906	1.981	3.887	31,5	0,98	0,97
centros públicos	1.614	1.729	3.343	27,1	0,97	0,96
centros concertados	292	252	544	4,4	1,07	1,04
Subdirección (c)	138	119	257	2,1	1,07	1,03
Vicedirección (p)	338	246	584	4,7	1,16	1,12
Jefatura de Estudios	2.815	1.716	4.531	36,7	1,24	1,24
centros públicos	2.616	1.558	4.174	33,8	1,25	1,26
centros concertados	199	158	357	2,9	1,11	1,05
Secretaría (p)	1.882	1.208	3.090	25,0	1,22	1,19
<b>Total general</b>	<b>7.079</b>	<b>5.270</b>	<b>12.349</b>	<b>100,0</b>	<b>1,15</b>	<b>1,13</b>
<b>centros públicos</b>	<b>6.450</b>	<b>4.741</b>	<b>11.191</b>	<b>90,6</b>	<b>1,15</b>	<b>1,14</b>
<b>centros concertados</b>	<b>629</b>	<b>529</b>	<b>1.158</b>	<b>9,4</b>	<b>1,09</b>	<b>1,04</b>

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

(p) solo en centros públicos.

Solo Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria y Educación de Personas Adultas.

\* Referido a 1 de enero de 2022 y 2021 respectivamente.

### 4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

El estudio de la presencia de mujeres y hombres entre el personal del Servicio Andaluz de Salud (SAS) que incluye este epígrafe analiza su representación según el grupo profesional, el servicio sanitario, la profesión o el nivel de la carrera administrativa en el que se enmarcan.

En él se realiza un análisis en profundidad de cada una de las modalidades de prestación de servicios, así como de los niveles de mayor responsabilidad del sistema, teniendo en cuenta la influencia de la edad y el número de descendientes en la representación por sexo de su personal estatutario. Asimismo, el capítulo incluye un análisis del personal del SAS procedente de las extintas APE Sanitarias.

El estudio se realiza con los datos extraídos a 1 de enero de 2022 facilitados por la agencia administrativa y del Sistema de Información de Gestión de Recursos Humanos, Oposiciones, Nóminas, Turnos/ traslados y Expedientes (GERHONTE), a excepción de los datos de las extintas APE Sanitarias, que se extraen a través de la Central de Información, uno de los subsistemas de GIRO, y que son reportados por las propias entidades. Esta información debe entenderse complementada por los datos que se recogen en la Adenda de género del Anexo de Personal del Presupuesto 2023, obtenidos a fecha de septiembre de 2022. De acuerdo con los datos de la Adenda, el personal del Servicio Andaluz de Salud lo integran 90.711 personas, de las que 63.335 son mujeres (69,8%) y 27.376 son hombres (30,2%). El personal estatutario constituye prácticamente la totalidad de la plantilla, ya que el personal laboral lo componen 10 personas de las cuales 5 son mujeres 50% y los hombres son 5 (50%). El análisis presenta una imagen fija de la representación del SAS a 1 de enero de 2022 y las referencias al año 2022 muestran exclusivamente la situación de la representación de género en dicho momento de enero. De igual manera, la comparativa con 2021, se refiere también a la situación existente en la misma fecha del año anterior.

La atención sanitaria se sigue asociando con un rol femenino ligado a las tareas de cuidados y de reproducción social, de ahí que en todos los sistemas sanitarios las mujeres sigan siendo mayoritarias entre el personal sanitario. No obstante, su presencia se concentra 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<sup>15</sup>. El SAS ha asumido la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un valor y compromiso que orienta, tanto la atención que presta a la ciudadanía, como la organización de su propio personal. Por ello, con el objetivo de avanzar en la igualdad de género como principio organizativo, ha puesto en marcha el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (PEIOHM)<sup>16</sup>.

15 Tanto a nivel mundial, según la OMS, como a nivel europeo, según el EIGE, las mujeres representan más del 70% de la fuerza laboral en el sector. Las mujeres son también las principales prestadoras de cuidados no remunerados. Así mismo, la brecha salarial en el sector sociosanitario es superior a la diferencia global de sueldo entre mujeres y hombres. Para más información: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender> y <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/health>

16 Para más información: <https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/profesionales/igualdad-mujeres-y-hombres>

### 4.3.1. Análisis General

El personal estatutario del SAS se ha incrementado un 2,3% entre el 1 de enero de 2021 y el de 2022, manteniendo el mismo desequilibrio entre mujeres y hombres (IPRHM=1,39), que lo convierte en el colectivo más feminizado de la Administración andaluza, aunque se contiene la tendencia al aumento de la brecha de representación de los últimos años, y se mantiene por debajo de la media mundial y europea.

Teniendo en cuenta la edad, solo el personal mayor de 65 años presenta un equilibrio representativo (IPRHM=1,14), mientras que en el tramo entre 45 y 54 años (IPRHM=1,45) se produce la mayor sobrerrepresentación femenina.

La descendencia parece influir en la representación, ya que la mayor feminización se produce entre el personal sin hijos/as (IPRHM=1,40) o con un descendiente (IPRHM=1,45), y la presencia de mujeres disminuye a medida que se aumenta en el número de descendientes, hasta llegar a su menor nivel (IPRHM=1,26) para más de dos.

### 4.3.2. Análisis del personal del SAS por categorías

#### A. Distribución del personal por grupos profesionales

A 1 de enero de 2022, las mujeres siguen siendo mayoría en todos los grupos profesiones. Se destaca la amplia brecha de representación que se produce entre el personal del subgrupo C2 (IPRHM=1,63), que representa el 25,4% de la plantilla, aunque ligeramente menor que en la misma fecha de 2021 (IPRHM=1,64). La contundente feminización del personal de cuidados auxiliares de enfermería (IPRHM=1,87), que constituye un 60,5% del subgrupo C2, condiciona el desequilibrio del conjunto.

El subgrupo A2 copa al 29,1% de los efectivos del SAS y presenta también una plantilla altamente feminizada (IPRHM=1,51), similar a la del año anterior. El personal de enfermería compone principalmente este subgrupo (82,6%), siendo un perfil profesional donde los hombres son muy minoritarios (IPRHM=1,53). En desequilibrio representativo le sigue el subgrupo C1 (IPRHM=1,33), que es menos numeroso, ya que solo representa el 9,2% del personal, y el grupo E con mayor feminización (IPRHM=1,31), que supone el 9,1% de la plantilla.

El subgrupo A1, que requiere mayor cualificación académica para su acceso, es el único que presenta un equilibrio entre mujeres y hombres (IPRHM=1,09), aunque más alejado que el año anterior (IPRHM=1,07). Este subgrupo tiene un importante volumen de efectivos del total (27,2%) y los médicos y las médicas son el colectivo más numeroso (66%), cuya presencia relativa (IPRHM=1,07) marca los valores del conjunto.

#### B. Distribución del personal según niveles de la carrera administrativa

El análisis por niveles de la carrera administrativa también revela que las mujeres se concentran en los niveles inferiores, mientras que los hombres son mayoritarios en los niveles superiores. Así, mientras que en enero de 2022 las mujeres representan el 75,1% del personal hasta el nivel 22 (IPRHM=1,50), su presencia se reduce hasta el 52,1% en los niveles del 23 al 29 (IPRHM=1,04)



que son los que cuentan con un mayor equilibrio. No obstante, esta segregación vertical se agudiza en los niveles superiores (del 27 al 29), donde los hombres son mayoritarios y las mujeres solo representan el 34,4% (IPRH=0,69) aunque menos acusada que el año precedente (IPRHM=0,67).

En estos niveles superiores, si se analiza la composición de quienes ocupan cargos directivos e intermedios se observa que entre cargos directivos con niveles 27-29 hay equilibrio representativo (IPRHM= 0,91), pero entre cargos Intermedios con niveles 27-29, que son mayoría, hay sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,58) lo que condiciona el IPRHM total=0,69 en estos niveles.

### C. Distribución del personal según naturaleza de la actividad y las categorías profesionales

Teniendo en cuenta los distintos puestos de trabajo y la naturaleza de la actividad del personal estatutario del SAS, los llamados puestos básicos son los más numerosos de la plantilla, representando el 90% del total. Se trata también del colectivo más feminizado (IPRHM=1,41), manteniendo la misma presencia que el año anterior. Entre los puestos básicos se encuentra el personal de medicina, que representa el 18% de la plantilla y que presenta equilibrio representativo (IPRHM=1,07), si bien, con mayor presencia de mujeres que el año anterior (IPRHM=1,05)<sup>17</sup>. También destaca el personal de enfermería, que constituye el 24% de los puestos básicos, y el personal de cuidados auxiliares de enfermería, que representa el 15,4% del total. Estos colectivos están sin embargo altamente feminizados (IPRHM=1,53 y 1,87 respectivamente)<sup>18</sup> lo que condicionan el desequilibrio del conjunto.

Entre los puestos básicos también se incluyen otras profesiones que, aunque concentran a un menor volumen de efectivos, destacan por su amplia sobrerrepresentación femenina o masculina. En el primer caso se encuentra el personal auxiliar administrativo/a (IPRHM=1,65), o trabajador/a social (IPRHM=1,73); y en el segundo caso, el personal veterinario (IPRHM=0,71). En los márgenes del equilibrio representativo, entre los puestos básicos solo se encuentra el colectivo de celadores/as (IPRHM=0,86).

CUADRO 4.3.1. Personal del Servicio Andaluz de Salud según naturaleza de la actividad. Año 2022 e IPRHM 2022 y 2021\*

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM		% Total
				2022	2021	
Cargos Directivos	165	213	378	<b>0,87</b>	0,89	0,4
Cargos Intermedios	1.518	1.560	3.078	<b>0,99</b>	0,99	3,5
Formación	3.553	1.847	5.400	<b>1,32</b>	<b>1,30</b>	6,1
Puestos Básicos	56.350	23.342	79.692	<b>1,41</b>	<b>1,41</b>	90,0
<b>Total general</b>	<b>61.586</b>	<b>26.962</b>	<b>88.548</b>	<b>1,39</b>	<b>1,39</b>	<b>100,0</b>

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

\* Referidos a 1 de enero de 2022 y 2021 respectivamente.

17 Los últimos datos de personal médico colegiado del INE de 2021, también confirman la representación equilibrada de este colectivo a nivel estatal (IPRHM=1,06), ya que las médicas representan el 52,8%.

18 Los últimos datos del INE de 2021, muestran cómo la feminización de este colectivo profesional está generalizada a nivel estatal (IPRHM=1,68), siendo mujeres el 84,2% del total del personal de enfermería colegiado.

A 1 de enero de 2022 los puestos en formación representan el 6,1% del total del personal del SAS y también presentan una feminización (IPRHM=1,32), incluso más pronunciada que en enero de 2021 (IPRHM=1,30). Las mujeres son mayoría entre el personal MIR (IPRHM=1,28); pero, especialmente, entre otro personal en formación (IPRHM=1,82) donde predomina la especialización del personal de enfermería (matrones/as, salud mental, del trabajo, comunitaria, etc.); si bien representa un volumen menor dentro de todo el personal en formación.

Por volumen de efectivos, le siguen los cargos intermedios, que representan el 3,5% de la plantilla, y finalmente, los puestos directivos, que constituyen el 0,4%. Los cargos intermedios siguen acercándose a valores paritarios (IPRHM=0,99), como el año anterior, pero se reduce, sin embargo, la presencia de mujeres entre los puestos directivos (IPRHM=0,87) con relación a 2021 (IPRHM=0,89).

#### D. Análisis del personal por tipo de servicio de asistencia sanitaria

El Servicio Andaluz de Salud organiza la asistencia sanitaria en cuatro modalidades de servicio: la asistencia especializada<sup>19</sup>, las áreas de gestión sanitaria<sup>20</sup>, la atención primaria<sup>21</sup> y otros servicios<sup>22</sup>. Cada modalidad incluye un tipo de personal, que se rige por una normativa de estructura, organización y funcionamiento profesional específico, según la naturaleza de los servicios que prestan y sus necesidades organizativas.

La asistencia especializada es el tipo de servicio más numeroso del SAS, al constituir el 54,2% del conjunto de la plantilla (sin tener en cuenta el personal en formación). La presencia de mujeres en este servicio es muy mayoritaria (IPRHM=1,45), aunque en menor medida que lo era el 1 de enero de 2021 (IPRHM=1,46). La escasa presencia de hombres en la asistencia especializada está motivada por su menor participación en las profesiones que más peso tienen en este tipo de servicio: el personal de enfermería, que representa el 23,8% del total de la asistencia especializada y el personal de cuidados auxiliares de enfermería, que representa el 19,1%. Ambos se caracterizan por una sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,61 y 1,86 respectivamente). En la asistencia especializada, el personal médico constituye el 13,7% del

19 El Decreto 105/1986, de 11 de junio, sobre ordenación de asistencia sanitaria especializada y órganos de dirección de los hospitales, regula la ordenación de la asistencia sanitaria especializada y de sus órganos de dirección. Fue modificado por el Decreto 462/1996, de 8 de octubre, con el objeto de regular las Juntas Facultativas y las Juntas de Enfermería como órganos colegiados de participación.

20 Las áreas de gestión sanitaria son responsables de la gestión unitaria de los dispositivos asistenciales tanto de la atención primaria como atención hospitalaria, así como la salud pública, en una demarcación territorial específica, y de las prestaciones y programas sanitarios a desarrollar por ellos. Su objetivo es impulsar la coordinación entre unidades asistenciales y mejorar la continuidad en la atención sanitaria. Actualmente existen 16 Áreas de Gestión Sanitaria, tras las modificaciones que incorporaron las Órdenes de 17 de junio de 2020, de 28 de noviembre de 2018 y del 14 de mayo de 2018 a las Órdenes de 13 de febrero de 2013 y de 20 de noviembre de 2009.

21 El Decreto 197/2007, de 3 de julio, regula la estructura, organización y funcionamiento de los servicios de atención primaria de salud en el ámbito del Servicio Andaluz de Salud. Recientemente, la Orden de 15 de septiembre de 2021, desarrolla la composición, funciones y funcionamiento de las Unidades de Salud Pública.

22 Regulados por el Decreto 49/2017, de 21 de marzo, por el que se constituye la Red Andaluza de Medicina Transfusional, Tejidos y Células y se regula su estructura y funcionamiento.

total y tiene una representación prácticamente paritaria (IPRHM=0,99). No obstante, está más masculinizada que el valor de representación de esta profesión en el conjunto de la plantilla (IPRHM=1,07). Como el año anterior, el personal de la asistencia especializada pertenece principalmente a los subgrupos A2 (el 28,4%) y C2 (el 25%), que son los que tienen una representación más alejada del equilibrio (IPRHM=1,58 y 1,78 respectivamente).

En volumen de efectivos le siguen las áreas de gestión sanitaria, ya que representan el 29,4% del total (sin personal en formación) y en enero de 2022 ha acrecentado su feminización (IPRHM=1,36) con relación a la misma fecha de 2021 (IPRHM=1,35), confirmando la tendencia de los últimos años. El personal de enfermería (24%), el personal de medicina (19,3%) y el personal de cuidados auxiliares de enfermería (14,4%) son también los colectivos más numerosos en este tipo de servicios.

La alta feminización del personal de enfermería (IPRHM=1,50) y, especialmente, del personal de cuidados auxiliares de enfermería (IPRHM=1,88) empuja los valores de desequilibrio del conjunto del servicio. Por su parte, el personal de medicina en las áreas de gestión sanitaria tiene los mismos valores de representación que en el conjunto del SAS (IPRHM=1,07). Por el contrario, el personal celador (IPRHM=0,76) y el personal veterinario (IPRHM=0,73) tiene representaciones muy masculinizadas, si bien, su peso en el conjunto es muy escaso y no afecta a la feminización del servicio. En las áreas de gestión sanitaria los subgrupos A2, A1 y C2 concentran al mayor número de personal (el 29,4%, el 27,6% y el 26,8% respectivamente), y mientras que los subgrupos A2 y C2 son los más feminizados (IPRHM=1,48 y 1,57 respectivamente), el A1 mantiene valores de representación equilibrada (IPRHM=1,09).

El 16,9% del total de la plantilla del SAS (sin tener en cuenta el personal en formación) trabaja en la atención primaria. Este tipo de servicio ha tendido a la feminización en los últimos años y a 1 de enero de 2022 los valores de representación (IPRHM=1,28) están más alejados del equilibrio representativo que a la misma fecha de 2021 (IPRHM=1,26). El colectivo más numeroso en la atención primaria son los médicos y médicas (29,7%), el personal de enfermería (24,8%) y el personal auxiliar administrativo (11,4%). El personal médico en este tipo de servicio tiene una mayor presencia de mujeres (IPRHM=1,19) que en otros servicios y que en el conjunto de la plantilla. Tanto el personal de enfermería (IPRHM=1,35) como el auxiliar administrativo (IPRHM=1,65) presentan representaciones muy feminizadas. Por el contrario, el personal celador (IPRHM=0,27) y de veterinaria (IPRHM=0,69) está conformado mayoritariamente por hombres, si bien, solo representa el 7,9% y el 1,8% del personal total en este tipo de servicio. El subgrupo A1 es mayoritario en la atención primaria al acoger al 41,2% del colectivo y se trata del único con representación equilibrada (IPRHM=1,20). Le sigue el subgrupo A2 (31%) que es, sin embargo, el más feminizado (IPRHM=1,38).

Finalmente, la modalidad otros servicios incluye al personal del SAS que presta sus servicios en los Centros de Transfusión, Tejidos y Células (CTTC) y que representa el 0,6% del total. Este tipo de servicio también presenta una feminización muy acusada (IPRHM=1,45), aunque en menor medida el año anterior (IPRHM=1,46).

### 4.3.3. Personal con responsabilidades de gestión

A 1 de enero de 2022, la presencia de mujeres aumenta en el subgrupo A1 (IPRHM=1,09), confirmando la tendencia hacia la incorporación de mujeres en este subgrupo, donde se concentran los puestos y niveles superiores y con mayor responsabilidad del SAS. Sin embargo, entre los cargos intermedios se estanca su participación, manteniendo los valores prácticamente paritarios de enero de 2021 (IPRHM=0,99); y se reduce entre los puestos directivos, donde, a pesar de mantener valores de representación equilibrada (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 cómo se mantiene la sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,69), aunque en menor medida que un año antes (IPRHM=0,67). Tomando en consideración la edad, cabe señalar que las mujeres son mayoría entre el personal menor de 44 años de estos niveles superiores (IPRHM=1,23), y que se mantienen valores de equilibrio representativo entre el personal de 45 a 54 años (IPRHM=0,93). Por el contrario, la sobrerrepresentación se acentúa en el resto de personal a medida que se asciende en el número de años. Este personal de mayor edad (IPRHM=0,54 para el personal de 55 a 64 años y 0,44 para mayores de 65) constituye el 63,6% del personal de los niveles 27-29, por lo que su alta masculinización condiciona al conjunto del colectivo.

Finalmente, la descendencia incide en la representación de estos niveles superiores, ya que se mantienen valores en los márgenes del equilibrio representativo en la opción sin descendientes y con un solo descendiente (IPRHM=0,80), mientras que las opciones con dos hijos/as (IPRHM=0,59) y más de dos (IPRHM=0,53) están ampliamente masculinizadas. El 41,1% de las mujeres en los niveles 27-29 de la carrera administrativa se concentran en la opción sin descendientes, lo que también muestra la incidencia de esta variable en su participación.

### 4.3.4. Personal laboral de las extintas APE Sanitarias integradas en el Servicio Andaluz de Salud

El análisis de la presencia de mujeres y hombres en el SAS incluye el estudio del personal laboral no sujeto a VI Convenio colectivo de personal laboral de la Junta de Andalucía que a 1 de enero de 2022 se integra en la agencia administrativa procedente de las extintas agencias públicas empresariales del sector sanitario. Los datos del análisis de este personal los proporcionan las propias entidades a través de la Central de Información, subsistema de GIRO.

Las mujeres son ampliamente mayoritarias entre este personal (IPRHM=1,35). Aunque el 93,6% trabaja a tiempo completo, cabe señalar que entre quienes trabajan a tiempo parcial, la sobrerrepresentación femenina es más acusada (IPRHM=1,54). Por otro lado, la temporalidad afecta al 57,2% de este personal, y las mujeres la experimentan en mayor proporción (61%) que los hombres (49,3%).

Así mismo, la edad es un factor significativo de la representación entre este personal del SAS, ya que la presencia masculina es más elevada entre las personas de mayor edad y se reduce entre el personal más joven. Así entre el personal mayor de 65 años la representación es prácticamente paritaria (IPRHM=1,02) y el desequilibrio representativo se va acentuando progresivamente hasta llegar al más extremo entre el personal menor de 35 años (IPRHM=1,48).

## 4.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL NO JUDICIAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Le corresponde a la Junta de Andalucía la organización del personal no judicial que presta servicio a la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía, que también tiene competencias en la regulación de sus correspondientes pruebas de acceso y concursos<sup>23</sup>. Por ello, el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto incluye un análisis desde la perspectiva de género de este personal dentro del capítulo de Representación del personal al servicio de la Junta de Andalucía. Concretamente, en esta edición del Informe, se realiza un análisis extenso y evolutivo desde 2010 hasta 2022 de dicho personal, 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.

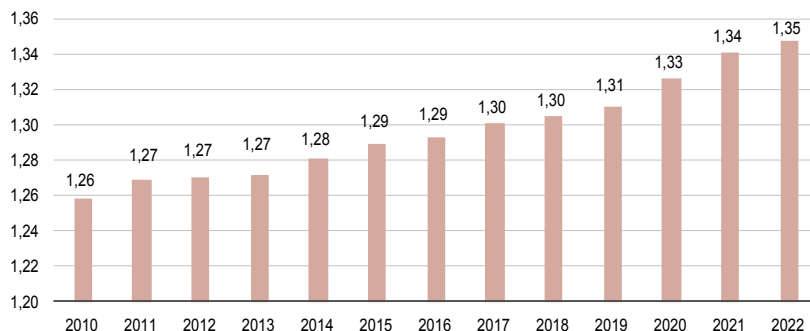
El análisis de la representación del personal no judicial identifica las brechas de género en función de los grupos profesionales, las categorías, la edad, la antigüedad o la descendencia, y se efectúa con datos proporcionados por el Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía (SIRHUS). El análisis presenta una imagen fija de la presencia de hombres y mujeres con datos extraídos a 1 de enero de 2022, por lo que, cuando se alude al año 2022, se hace referencia exclusivamente a la situación de la representación que existía en ese momento. También, en su comparativa con el año anterior, se refiere a la situación existente a 1 de enero de 2021. Al mismo tiempo, y respecto al análisis de los permisos y las retribuciones, los datos concernientes tanto al año 2017 como a los del año 2021, se refieren a datos totales generados a lo largo de cada uno de esos años de estudio.

Para obtener evidencias más actualizadas sobre el número de efectivos que integra el personal no judicial, los datos del personal se complementan con los de la Adenda de género del anexo de personal, extraídos en septiembre de 2022, durante el procedimiento de elaboración del Presupuesto 2023. El análisis cuantitativo efectuado sobre esta última fuente de información revela que el personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia lo integran 7.667 personas de los cuerpos de personal funcionario, de los que 5.145 son mujeres (67,1%) y 2.522 son hombres (32,9%).

### 4.4.1. Análisis general

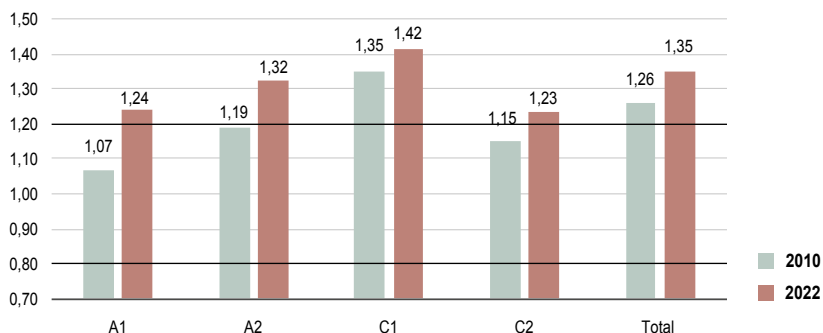
A 1 de enero de 2022, la plantilla ha aumentado en un 1,7% sus efectivos con relación a enero de 2021; si bien, este ascenso ha sido mayoritario entre las mujeres (2,2%) que entre los hombres (0,6%), feminizando la representación (IPRHM=1,35) respecto al año anterior (IPRHM=1,34). En un análisis evolutivo más amplio, se observa que el personal no judicial de la Junta de Andalucía ha acentuado la feminización en los últimos años, alejándose con mayor intensidad de los márgenes del equilibrio representativo, ya que a 1 de enero de 2010 la presencia de mujeres mayoritaria (IPRHM=1,26) era significativamente menor.

23 El artículo 80 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía de Andalucía atribuye las competencias compartidas a la Junta de Andalucía en la organización de los medios humanos al servicio de la Administración de Justicia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía y en la regulación de sus correspondientes pruebas de acceso y concursos.

**GRÁFICO 4.4.1.1. Evolución del IPRHM del personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia. Años 2010 a 2022\***

\* Referidos a 1 de enero de 2010 y 2022 respectivamente.

La 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. Así, por ejemplo, mientras que el 1 de enero de 2010 la representación en el subgrupo A1 estaba más próxima a la paridad (IPRHM=1,07), en enero de 2022 se observa una sobrerrepresentación de mujeres (IPRHM=1,24). El subgrupo C1 es el más numeroso, al acoger en enero de 2022 al 47,4% del total y es, también, el más feminizado (IPRHM=1,42). En enero de 2010 (IPRHM=1,35) fue también el subgrupo con mayor sobrerrepresentación femenina, condicionando el desequilibrio del conjunto.

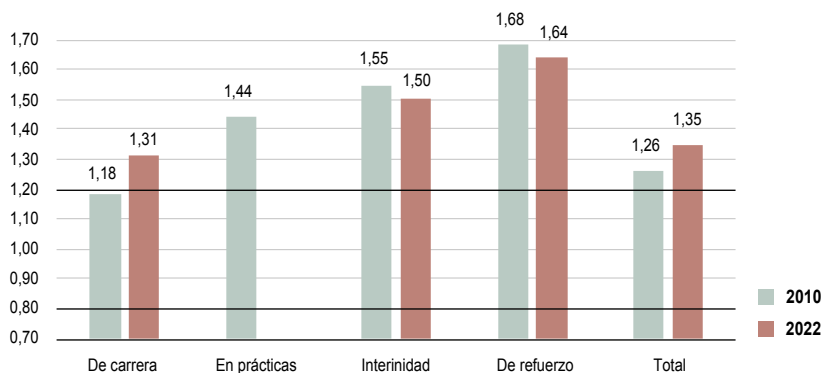
**GRÁFICO 4.4.1.2. IPRHM del personal no judicial según subgrupos profesionales. Años 2010 y 2022\***

\* Referidos a 1 de enero de 2010 y 2022 respectivamente.

El personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia se clasifica en dos tipos de cuerpos<sup>24</sup>: los Cuerpos Generales y los Cuerpos Especiales. Con relación a los Cuerpos Especiales, la Junta de Andalucía tiene competencias únicamente sobre el Cuerpo de Medicina Forense, que desempeña su labor en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses existentes en Andalucía. Por su parte, los Cuerpos Generales están conformados por el Cuerpo de Auxilio Judicial, el Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa y el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, del que forma parte la Secretaría de Juzgado de Paz. Los requisitos formativos de acceso a cada cuerpo varían a medida que se escala de nivel, siendo menores en Auxilio Procesal y mayores en Gestión Procesal y Administrativa.

El personal funcionario de carrera es mayoritario entre el personal no judicial de la Junta de Andalucía (en enero de 2022 representa el 84,9% del total) y se trata, así mismo, del colectivo que presenta una amplia feminización, pero a la vez, la menos acusada del conjunto (IPRHM=1,31). La representación masculina se ha ido reduciendo entre el personal funcionario de carrera desde 2010 (IPRHM=1,18), cuando todavía se mantenía un equilibrio representativo. Al mismo tiempo, a 1 de enero de 2022, las mujeres son significativamente mayoritarias entre los colectivos menos consolidados: el personal funcionario interino (IPRHM=1,50) y el personal de refuerzo (IPRHM=1,64), mientras que en la misma fecha de 2010 la brecha de representación en estas categorías era todavía mayor (IPRHM=1,55 y 1,68 respectivamente).

**GRÁFICO 4.4.1.3. IPRHM del personal no judicial según categorías de personal. Años 2010 y 2022\***



\* Referidos a 1 de enero de 2010 y 2022 respectivamente.

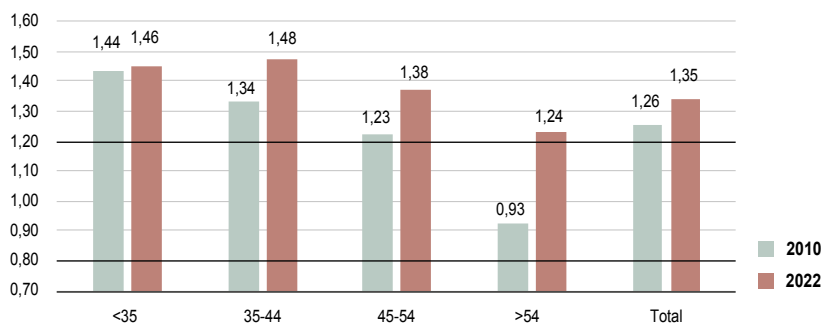
La temporalidad<sup>25</sup> ha fluctuado en el período y también las brechas de género entre el personal interino y de refuerzo. En enero de 2010, la brecha de género ascendía a 12,9 puntos, ya que la temporalidad afectaba al 24,1% de las mujeres y al 11,2% de los hombres. En enero de 2022 asciende la tasa de temporalidad al 15,1%, aunque este incremento impacta reduciendo

24 Art. 475 de la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

25 La tasa de temporalidad es la proporción que los puestos interinos y de refuerzo representan sobre el total.

la tasa en ambos sexos (17,2% de las mujeres y 10,5% en los hombres) y se acorta la brecha hasta los 6,7 puntos.

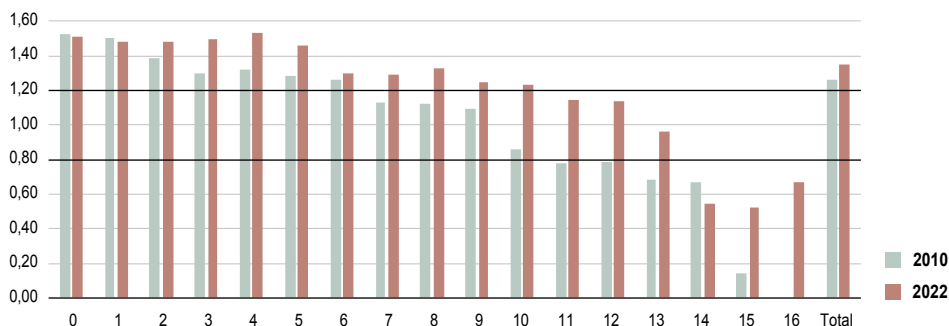
**GRÁFICO 4.4.1.4. IPRHM del personal no judicial según edad. Años 2010 y 2022\***



\* Referidos a 1 de enero de 2010 y 2022 respectivamente.

El análisis comparativo por edad en el intervalo de doce años (entre 1 de enero de 2010 y de 2022) revela que la presencia relativa de hombres entre el personal no judicial se ha reducido en todas las edades, pero de manera especialmente destacada entre el personal de mayor edad. Así, si en enero de 2010 los hombres eran mayoría entre el personal mayor de 54 años (IPRHM=0,93), en enero de 2022 lo son las mujeres, abandonando los márgenes de representación equilibrada (IPRHM=1,24). Hay progresiva reducción del número de hombres entre el personal de 35 a 44 años, entre quienes se amplía la sobrerrepresentación femenina de manera progresiva (IPRHM=1,34 a 1,48) en el mencionado periodo. Por el contrario, entre el personal más joven, a pesar de ser el más feminizado, la reducción relativa de hombres no ha sido tan pronunciada (IPRHM=1,44) y (IPRHM=1,46) en los doce años.

**GRÁFICO 4.4.1.5. IPRHM del personal no judicial según trienios. Años 2010 y 2022\***

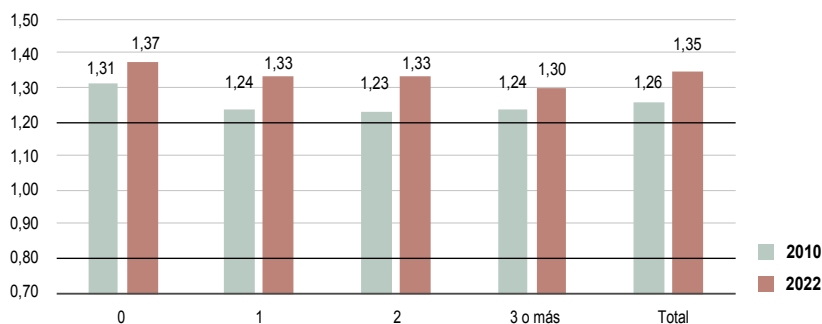


\* Referidos a 1 de enero de 2010 y 2022 respectivamente.



La antigüedad es un factor relevante que explica las características de la representación del personal no judicial, ya que una tendencia compartida en el período es la masculinización de la plantilla a medida que se avanza en el número de trienios reconocidos. No obstante, la feminización experimentada desde enero de 2010 también se produce entre el personal con más trienios reconocidos. A 1 de enero de 2010, la sobrerrepresentación femenina se mantiene hasta el séptimo trienio, mientras que la masculina comienza a partir del undécimo trienio. Y en la misma fecha de 2022, el desequilibrio representativo se mantiene hasta el décimo trienio por la presencia acusada de mujeres, y vuelve a activarse en el decimocuarto trienio; esta vez, por la presencia masculina altamente mayoritaria.

**GRÁFICO 4.4.1.6. IPRHM del personal no judicial según número de descendientes. Años 2010 y 2022\***



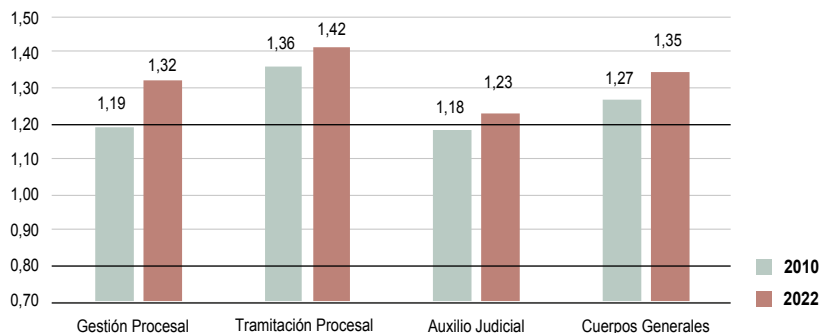
\* Referidos a 1 de enero de 2010 y 2022 respectivamente.

También durante el período, la descendencia constituye una variable explicativa de la representación, ya que, a pesar de que la presencia de mujeres es mayoritaria en todas las opciones y aumenta a lo largo de los años, es todavía más acusada entre el personal sin descendencia (IPRHM=1,31 en 2010 y 1,37 en 2022), que representa a 1 de enero de 2022 un 40,7% del total, reduciéndose gradualmente hasta la opción del personal con tres o más (IPRHM=1,24 en 2010 y 1,30 en 2022).

#### 4.4.2. Cuerpos Generales de la Administración de Justicia

Los Cuerpos Generales de la Administración de Justicia constituyen a 1 de enero de 2022 el 97,7% del total del personal no judicial y están conformados por el personal de Gestión Procesal, de Tramitación Procesal y de Auxilio Judicial. Dado su peso decisivo en el conjunto, la progresiva feminización de este colectivo en el período ha marcado la tendencia de la representación del total del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia. La sobrerrepresentación femenina de enero de 2010 (IPRHM=1,27) se acentuó en enero de 2022 (IPRHM=1,35).

GRÁFICO 4.4.2. IPRHM del personal no judicial de los Cuerpos Generales. Años 2010, y 2022\*



\* Referidos a 1 de enero de 2010 y 2022 respectivamente.

El personal de Tramitación Procesal es el más numeroso, con una participación del 48,5% en el total de los Cuerpos Generales. Se trata también del colectivo cuya representación presenta un desequilibrio más pronunciado en todo el período, ampliándose la brecha de representación en los momentos de estudio (IPRHM=1,36 y 1,42). Los puestos de menor estabilidad, como el personal funcionario interino (IPRHM=1,65) e interino de refuerzo (IPRHM=1,66), tienen una presencia de mujeres aún más mayoritaria en comparación con el personal funcionario de carrera (IPRHM=1,38); que es, sin embargo, el más numeroso, representando el 86,7% del total de la Tramitación Procesal.

Por volumen de efectivos le sigue la Gestión Procesal, que acoge al 30,6% de los Cuerpos Generales. Si el 1 de enero de 2010 la representación se mantenía en los márgenes del equilibrio representativo (IPRHM=1,19), en enero de 2022 se rompe el equilibrio (IPRHM=1,32) con una acentuada sobrerrepresentación femenina. También en Gestión Procesal, la presencia de mujeres es significativamente superior entre el personal funcionario interino (IPRHM=1,60) e interino de refuerzo (IPRHM=1,68); si bien estos solo representan el 8,5% del colectivo en enero de 2022, mientras que el personal funcionario de carrera representa el 91,5%, donde el desequilibrio representativo es menos pronunciado (IPRHM=1,30).

La Gestión Procesal incluye un colectivo especial —las Secretarías de los Juzgados de Paz—, cuyo análisis resulta de interés a pesar de representar solo el 1,3% de los Cuerpos Generales y el 4,3% del de Gestión Procesal, debido a que es el colectivo donde el nivel formativo de acceso es mayor y donde se alcanzan las retribuciones más elevadas. La representación de este personal se aproxima a la paridad (IPRHM=1,02) en enero de 2022, y se observa en el período una mayor incorporación de mujeres en este colectivo, si bien, todavía en una proporción menor al conjunto de la Gestión Procesal y del conjunto del personal no judicial al servicio de la Junta de Andalucía. Por su parte, los hombres son mayoría entre el personal funcionario de carrera (IPRHM=0,92), que representa el 89,2% del colectivo; mientras que se aprecia una sobrerrepresentación femenina entre el personal funcionario interino (IPRHM=1,82).

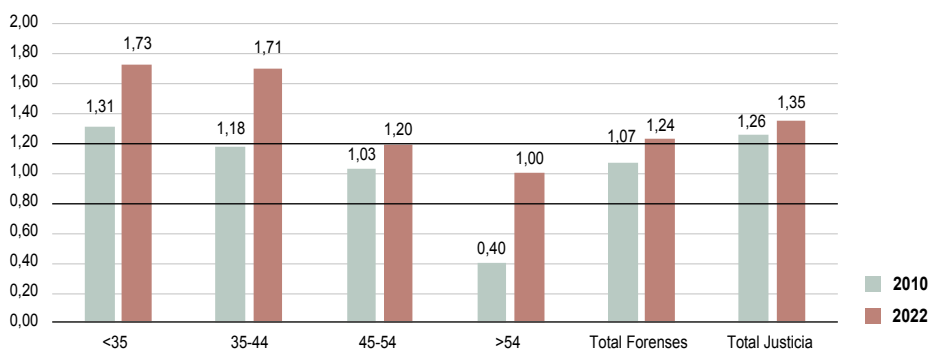
El Auxilio judicial representa el 20,9% de los cuerpos generales y la representación de su personal se sale de los márgenes de representación equilibrada (IPRHM=1,23), que sí mantuvo en enero de 2010 (IPRHM=1,18). El análisis por categoría de puesto revela que mientras que el equilibrio representativo se mantiene entre el personal funcionario de carrera (IPRHM=1,12) que es el mayoritario en este cuerpo (71,4%), los puestos de menor estabilidad, como el personal funcionario interino (IPRHM=1,37) y el personal interino de refuerzo (IPRHM=1,62), están altamente feminizados.

#### 4.4.3 Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia

La Junta de Andalucía tiene competencias sobre uno de los cuerpos especiales<sup>26</sup>: el Cuerpo de Forenses que presta servicio en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses y que requiere estar en disposición del Título Superior de Medicina. Se trata, por tanto, de un subgrupo profesional A1, con el mayor nivel de formación y con mayores responsabilidades y remuneraciones, de ahí que a pesar de representar a 1 de enero de 2022 el 2,3% del total del personal no judicial al servicio de la Junta de Andalucía resulta de interés su análisis desde la perspectiva de género.

También este cuerpo especial ha seguido la tendencia hacia la feminización en el período, a pesar de que la presencia de mujeres es comparativamente menor a la que se produce en el conjunto del personal no judicial. Mientras que en enero de 2010 la representación era prácticamente paritaria (IPRHM=1,07), en la misma fecha de 2022 la presencia de mujeres es ampliamente mayoritaria (IPRHM=1,24). El 83,8% del Cuerpo de Forenses tiene categoría de personal funcionario de carrera, por lo que el aumento de las funcionarias forenses en el período (IPRHM=1,05 en 2010 y 1,24 en 2022), explica la feminización de todo el cuerpo.

GRÁFICO 4.4.3.1. IPRHM del cuerpo de medicina forense según edad. Años 2010 y 2022\*

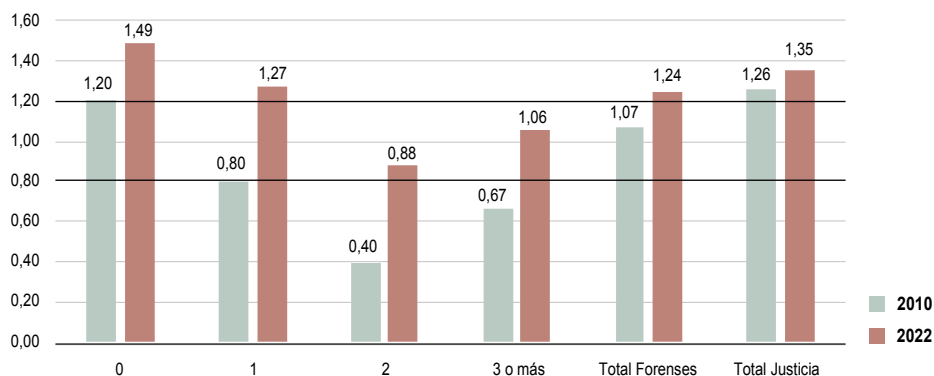


\* Referidos a 1 de enero de 2010 y 2022 respectivamente.

26 La Ley Orgánica 19/2003, tipifica como cuerpos especiales, además del Cuerpo de Médicos Forenses, que es el único sobre los que la Junta de Andalucía tiene competencias, el Cuerpo de Facultativos, el Cuerpo de Técnicos Especialistas y el Cuerpo de Ayudantes de Laboratorio, que dependen del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.

En enero de 2022 el 50,3% del colectivo de forenses era mayor de 54 años y entre este personal, la presencia de hombres es mucho más numerosa que en el resto de edades. Incluso en enero de 2010, este personal con mayor edad estaba ampliamente masculinizado (IPRHM=0,40), alcanzando valores paritarios en enero de 2022 (IPRHM=1,00). A lo largo del período, el equilibrio representativo se mantiene entre el personal de 45 a 54 años (que en 2022 representa el 22,3% del total del cuerpo). Por el contrario, las mujeres forenses están sobrerrepresentadas entre el personal más joven.

**GRÁFICO 4.4.3.2. IPRHM del cuerpo de medicina forense según número de descendientes. Años 2010 y 2022\***

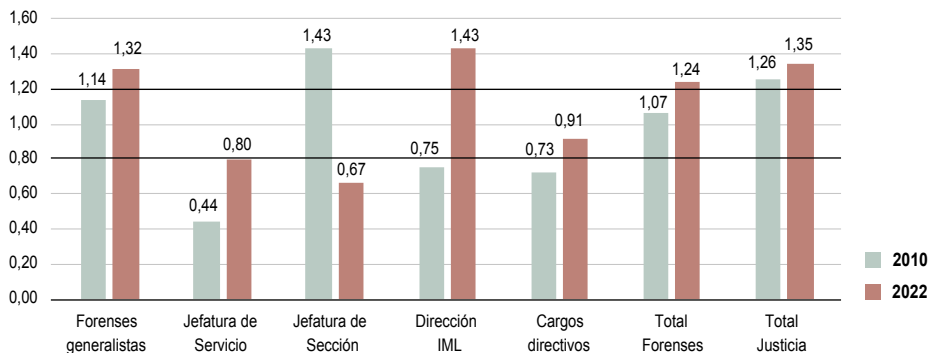


\* Referidos a 1 de enero de 2010 y 2022 respectivamente.

La descendencia también es un factor que explica las características de la representación del Cuerpo de Forenses, a pesar de que la presencia de mujeres ha aumentado en todas las opciones desde 2010. A 1 de enero de 2022, el personal forense sin hijos, constituye el 44,1% del total del cuerpo y en esta categoría, las mujeres son mayoría en el período, tendiendo incluso hacia la sobrerrepresentación (IPRHM=1,20 en 2010 y 1,49 en 2022). No obstante, a lo largo del período, la presencia de mujeres va descendiendo a medida que aumenta el número de hijos e hijas, a pesar de que, en los últimos años, se han alcanzado valores de representación equilibrada, que no se daban en enero de 2010.

Finalmente, cabe destacar que la representación también cambia tomando en consideración los puestos de mayor responsabilidad. Mientras que la presencia de mujeres ha ido incrementándose entre el personal generalista a lo largo del período hasta perder el equilibrio representativo en enero de 2022 (IPRHM=1,32), las mujeres directivas no han aumentado al mismo ritmo, si bien han alcanzado una presencia equilibrada (IPRHM=0,91) que deja atrás la masculinización de doce años antes (IPRHM=0,73).

**GRÁFICO 4.4.3.3. IPRHM del cuerpo de medicina forense según nivel de responsabilidad del puesto. Años 2010 y 2022\***



\* Referidos a 1 de enero de 2010 y 2022 respectivamente.

#### 4.4.4. Análisis de retribuciones

El estudio de la presencia de mujeres y hombres como personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma andaluza se completa con el análisis de las retribuciones, para conocer las características de la brecha salarial de género en este colectivo. Este análisis se realiza de manera comparativa con el de 2017, año en el que por primera vez se realizó el estudio en profundidad de este personal en la Junta de Andalucía.

La brecha salarial de género consiste en las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, que suceden al margen de los sistemas reglados de retribuciones de las Administraciones Públicas, y que son resultado del impacto de factores sociales como las prácticas laborales, el diseño de los sistemas salariales, los imaginarios simbólicos y culturales de mujeres y hombres o la sobrecarga de trabajo reproductivo y de cuidado, entre otros, y los cuales condicionan la incorporación de las mujeres en el mercado laboral<sup>27</sup>.

En este sentido, y como se observa en el análisis de los diversos colectivos que se consideran en este capítulo, las mujeres acusan más la parcialidad y se ubican mayoritariamente en los sectores y niveles con menores remuneraciones, mientras que, por el contrario, tienen menor presencia en puestos de mayor responsabilidad y remuneración. Fuera del sector público, las mujeres presentan también una menor tasa de empleo. Por todo ello, las mujeres suelen tener un menor salario por hora y también, atesoran menos horas de trabajo remunerado. Así, según los últimos datos de Eurostat, la brecha salarial en España es del 9,4% para 2020 y para la media de la UE-28, ascendió al 15,3% para 2018<sup>28</sup>.

27 Comisión Europea (2014). Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la UE. <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>

28 Brecha salarial de género no ajustada, que representa la diferencia entre la media del salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, como porcentaje del salario medio por hora de los hombres. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=en>

Estos factores de desigualdad de género y discriminación indirecta también afectan al personal al servicio de las Administraciones Públicas, a pesar de la existencia de normativa que establece de manera reglada, procedimentada e igualitaria las diferentes cuantías que recibe todo el personal, sean hombres o mujeres. Según el Estatuto Básico del Empleado Público, las retribuciones básicas son las que retribuyen al personal funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado grupo o subgrupo de clasificación profesional y por su antigüedad en el mismo. Los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias quedan comprendidos en estas retribuciones básicas.

Las retribuciones complementarias se refieren a las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el personal funcionario. Para el cálculo de la brecha de retribuciones en este análisis, se ha tomado el salario íntegro bruto anual (que comprende las retribuciones básicas y complementarias) y el número de días trabajados por cada empleado o empleada, obteniendo el salario íntegro bruto por día y por persona.

Tal y como se ha visto con anterioridad, el personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio la Administración de Justicia está conformado principalmente por mujeres y ha seguido una tendencia a la feminización entre 2017 (IPRHM=1,30) y 2022 (IPRHM=1,35). Sin embargo, las mujeres siguen sobrerrepresentadas en mayor proporción en los niveles y grupos inferiores, en los cuerpos con menores remuneraciones y en las categorías menos estables. No obstante, tal y como se ha apuntado, a lo largo del período las mujeres se han ido incorporando a los niveles y grupos superiores, lo que ha tenido consecuencias en la reducción de la brecha salarial de género, que ha pasado de un 4,8% en 2017 a un 3% en 2021.

Esta reducción en la brecha salarial de género 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, en 2021, esta diferencia desciende al 2,7%. Por el contrario, entre el Cuerpo especial de Forenses, la brecha se ha incrementado, pasando del 4,6% en 2017 al 5,6% en 2021. Dentro de los Cuerpos Generales, la brecha se reduce en todos los cuerpos, siendo el Auxilio Procesal, que concentra al 20,4% de este colectivo, donde se produce el mayor descenso, pasando del 6,2% en 2017 al 3% en 2021. Le sigue la Gestión Procesal, que representa al 29,9% de personal no judicial y donde desciende de un 5,2% a un 3,8%. Finalmente, la Tramitación Procesal, que es el cuerpo más numeroso al acoger al 47,4% del colectivo, también reduce la brecha salarial del 2,6% en 2017 al 2% en 2021.

#### CUADRO 4.4.4.1. Brecha salarial entre el personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia. Años 2017 y 2021

	Brecha 2021 (%)	Brecha 2017 (%)	IPRHM 2022*	% Personal
Gestión Procesal	3,8	5,2	1,32	29,9
Tramitación Procesal	2,0	2,6	1,42	47,4
Auxilio Judicial	3,0	6,2	1,23	20,4
Cuerpo de Forenses	5,6	4,6	1,24	2,3

\* Elaborado con datos referidos a 1 de enero de 2022.

Por lo que se refiere al Cuerpo de Forenses, el aumento de la brecha salarial está motivado por un aumento en la diferencia del salario medio de los hombres respecto al de las mujeres entre el colectivo de forenses generalistas, que en 2021 representan el 81,6% de este Cuerpo especial. Así, si en 2017 la brecha salarial era del 3,5%, en 2021 asciende al 5,1%.

Por el contrario, entre las direcciones de los Institutos de Medicina Forense, la brecha se ha reducido del 9,9% al 5,4%. Entre las jefaturas de sección se produce un cambio de tendencia, ya que las mujeres pasan de tener unas retribuciones un 7,5% inferiores a las de los hombres en 2017, a ganar un 1,1% más en 2021.

#### CUADRO 4.4.4.2. Análisis de la brecha salarial entre el personal no judicial según edad, antigüedad y número de descendientes. Años 2017 y 2021

	Brecha 2021 (%)	Brecha 2017 (%)	IPRHM 2022*	% Personal
<b>Edad</b>				
<35	-3,8	-0,7	1,46	4,0
35-44	-1,5	2,1	1,48	17,8
45-54	2,3	2,7	1,38	40,1
>54	2,8	5,9	1,24	38,1
<b>Número de trienios</b>				
0-3	-1,7	-1,7	1,50	30,6
4-6	0,7	2,4	1,41	22,1
7-9	0,6	2,0	1,29	21,8
10 o más trienios	1,8	3,6	1,16	25,4
<b>Nº de descendientes</b>				
0	-0,2	0,9	1,37	39,9
1	3,2	6,9	1,33	21,6
2 o más	5,6	6,5	1,33	38,5

\* Elaborado con datos referidos a 1 de enero de 2022.

La evolución de la brecha salarial varía con la edad; ya que, entre el personal más joven, son las mujeres quienes reciben una retribución más elevada que los hombres. Esta diferencia se ha ampliado entre los años de estudio, pasando de un 0,7% en 2017 a un 3,8% en 2021. Por el contrario, entre el personal de mayor edad, son los hombres quienes reciben una mayor retribución; si bien, esta brecha se ha reducido en el periodo, pasando de un 5,9% en 2017 a un 2,8% en 2021.

La antigüedad también influye en las diferencias retributivas entre mujeres y hombres: entre el personal no judicial al servicio de la Junta de Andalucía con mayores trienios reconocidos, son los hombres quienes perciben un salario superior; mientras que entre el personal con menos trienios son las mujeres las que gozan de unas retribuciones más elevadas. La evolución de la brecha salarial por antigüedad también varía en el periodo, reduciéndose a medida que se aumenta el número de trienios reconocidos.

Finalmente, en 2021 se sigue observando la incidencia de la descendencia en la brecha retributiva, que ya existía en 2017. Así, entre el personal sin descendientes la brecha salarial es muy escasa, mientras que la retribución de los hombres en comparación con la de las mujeres se incrementa a medida que se tienen más hijos e hijas, alcanzando el 5,6% entre el personal con dos o más descendientes. Esta diferencia sigue siendo muy elevada, a pesar de que se haya reducido desde 2017, cuando alcanzó el 6,5%.

#### 4.4.5. Análisis de permisos

El análisis en profundidad de este colectivo también incluye el estudio de varios permisos y algunas situaciones administrativas solicitadas durante todo el año 2021 y de manera comparativa con 2017, sin ánimo de exhaustividad, pero de manera que puedan mostrar tendencias existentes que resultan fundamentales en la economía de los cuidados.

En concreto, se analizan las situaciones de incapacidad transitoria a efectos de la Seguridad Social (IT), los permisos de reducción de jornada (RJ), los permisos no retribuidos (PNR) y los permisos por nacimiento y cuidado del menor (PNC)<sup>29</sup>, en este último caso, solo para 2021<sup>30</sup>.

El estudio atiende a la distribución de los días solicitados en cada una de las situaciones administrativas disfrutadas por mujeres y hombres, en función del grupo profesional, la edad y la descendencia<sup>31</sup>. Para ello, se emplea el Índice de Utilización (IUt) como cociente entre la presencia de las mujeres en los permisos y su presencia en la plantilla. Si el índice es mayor que 1 significa que las mujeres solicitan permisos por encima de su representación en la plantilla y lo contrario, si es menor de 1.

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 en mayor medida solicitan 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 entre la representación del personal por sexo y su participación en el reparto de los permisos: 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).

29 Desde enero de 2021 se ha implantado este permiso, que iguala la duración del permiso para la madre biológica y el otro progenitor en 16 semanas, y que sustituye a los antiguos permisos por maternidad y paternidad en virtud del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

30 El análisis realizado con los datos de 2017 no incluyó el estudio de los permisos por maternidad y paternidad debido a este cambio legislativo, por lo que no se realizará la comparativa.

31 Las situaciones y permisos aquí tratados constituyen un listado específico de situaciones, no exhaustivo ni completo, sino selectivo a los únicos efectos del análisis de este informe.



Se presenta a continuación un cuadro donde se muestra el porcentaje de personas que han disfrutado de días de permiso entre el personal no judicial en función del puesto que desempeña, la edad y el número de descendientes. El cuadro incluye los porcentajes para 2021 y su comparativa con 2017.

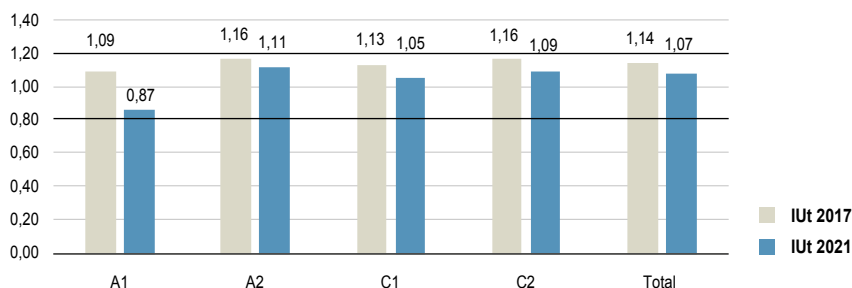
**CUADRO 4.4.5.1. Distribución del porcentaje del personal no judicial con permisos disfrutados según sexo, puesto, edad y número de descendientes. Años 2017 y 2021**

	Mujeres		Hombres		Total		IUt	
	2017	2021	2017	2021	2017	2021	2017	2021
<b>Puesto</b>								
Cuerpos generales	22,4	31,6	14,5	24,8	19,7	29,4	1,14	1,07
Gestión procesal	21,4	30,3	13,3	22,4	18,4	27,6	1,16	1,11
Tramitación procesal	21,5	30,6	13,7	24,5	19,1	28,8	1,13	1,05
Auxilio judicial	26,4	36,3	17,4	28,7	22,8	33,4	1,16	1,09
Cuerpo de forenses	19,4	18,0	15,8	22,1	17,9	19,6	1,09	0,87
<b>Edad</b>								
< 35	26,4	22,2	11,6	18,6	22,5	21,2	1,17	1,19
35-44	25,7	34,1	11,6	25,0	21,6	31,7	1,19	1,12
45-54	18,9	29,2	14,4	23,9	17,3	27,5	1,09	1,03
> 54	25,8	33,3	16,6	25,9	22,0	30,5	1,18	1,09
<b>Número de descendientes</b>								
0	22,2	29,3	14,6	23,5	19,7	27,5	1,13	1,04
1	24,1	33,4	14,9	26,4	20,8	31,1	1,16	1,09
2 o más	21,5	32,2	14,3	25,1	18,9	29,8	1,14	1,09

A lo largo del período se destaca el incremento del porcentaje de personal que ha solicitado algún tipo de permiso y el progresivo alineamiento entre la representación por sexo y el reparto relativo de días de permisos, debido al aumento del porcentaje de hombres que solicitan algún tipo de permiso.

El análisis por cuerpos revela que en el forense es en el que un menor porcentaje de personal ha disfrutado de algún tipo de permiso, mientras que en el de auxilio procesal es donde un mayor porcentaje de personal lo ha solicitado. Así mismo, mientras que en todos los cuerpos profesionales el porcentaje de mujeres que ha solicitado permisos es mayor al de los hombres, entre el Cuerpo de Forenses es a la inversa en 2021.

Con relación a la edad, se observa cómo entre el personal más joven la diferencia entre el porcentaje de mujeres y de hombres que han solicitado algún tipo de permiso es mayor que en el resto de edades. Finalmente, el número de descendientes no parece incidir en el porcentaje de personas que solicitan permisos.

**GRÁFICO 4.4.5.1. IUt del personal según subgrupo profesional. Años 2017 y 2021**

En todos los subgrupos profesionales se ha producido desde 2017 un descenso de la feminización en la utilización de los diferentes permisos, ajustándose progresivamente a las características de su respectiva presencia. El subgrupo A2 es el que muestra una mayor feminización, ya que todavía en 2021 las mujeres participaban un 11% más en el reparto de días de permiso (IUt=1,11). Le siguen el subgrupo C2 y el subgrupo C1, donde a pesar del mayor equilibrio con relación a 2017, todavía esta diferencia asciende a un 9% (IUt=1,09) y un 5% (IUt=1,05) respectivamente. Por el contrario, en el subgrupo A1 se ha producido una masculinización del uso de los permisos: si en 2017 las mujeres participaban un 9% más que los hombres en el reparto, en 2021 son los hombres quienes participan un 13% más.

#### 4.4.5.1 Permisos por incapacidad laboral transitoria (IT)

Los permisos por incapacidad transitoria<sup>32</sup> concentran el mayor número de días de permiso solicitados por el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, representando el 92,1% del total. A lo largo de 2021, el 27,9% de este colectivo se acogieron a alguna IT, de quienes el 72,4% fueron mujeres, participando un 6% más en el reparto del permiso. No obstante, esta feminización se ha reducido con respecto a 2017, cuando la participación de las mujeres era un 12% mayor.

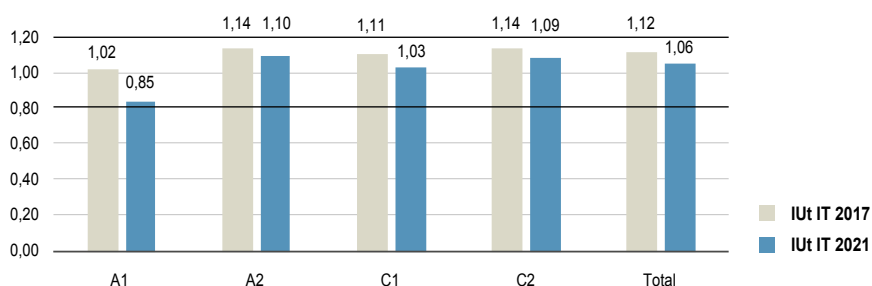
**CUADRO 4.4.5.1.1. Distribución del porcentaje de personal no judicial con permisos por incapacidad laboral transitoria según sexo y puesto. Años 2017 y 2021**

	Mujeres		Hombres		Total		IUt	
	2017	2021	2017	2021	2017	2021	2017	2021
Cuerpos generales	20,4	30,3	13,9	23,6	18,2	28,1	1,12	1,06
Gestión procesal	18,9	29,2	12,5	20,9	16,5	26,4	1,14	1,10
Tramitación procesal	19,9	29,1	13,5	23,4	17,9	27,4	1,11	1,03
Auxilio judicial	23,9	35,1	16,5	27,4	20,9	32,2	1,14	1,09
Cuerpo de forenses	16,5	18,0	15,8	22,1	16,2	19,6	1,02	0,85

32 La incapacidad transitoria es la situación en la que se encuentra un trabajador o trabajadora cuando está imposibilitado/a temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social o su seguro correspondiente.

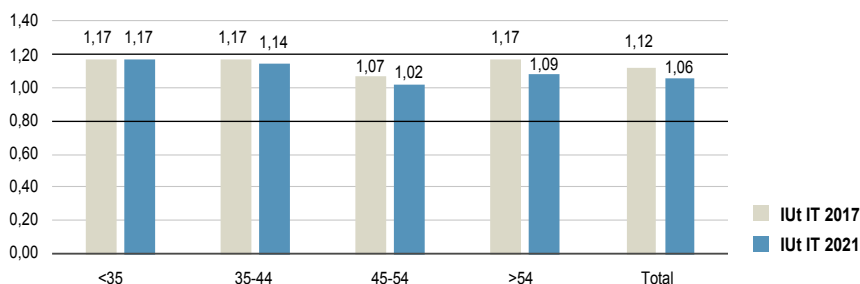
En los dos años de estudio se observa un incremento en el porcentaje de personal que se ha acogido a ese tipo de permiso y una mayor presencia de hombres en el reparto de días por IT. Así, mientras que en 2017 el 18,2% de los cuerpos generales y el 16,2% del cuerpo de forenses se acogieron a alguna IT, en 2021 fueron el 28,1%; y el 19,6% respectivamente. La participación de las mujeres en el reparto de días por IT se redujo en el período, pasando de ser un 12% mayor entre los cuerpos generales en 2017 a un 6% en 2021. Entre el cuerpo de forenses el uso del permiso se ha masculinizado, ya que mientras en 2017 la participación de las mujeres era un 2% mayor, en 2021 los hombres pasan a tener una participación un 15% mayor.

GRÁFICO 4.4.5.1.1. IUt-IT del personal según subgrupo profesional. Años 2017 y 2021



Auxilio judicial, que se corresponde con el subgrupo C2, es el cuerpo donde la proporción de personal que ha solicitado permisos por IT es mayor y donde la feminización en el reparto es más acusada; si bien, se ha reducido de un 14% en 2017 a un 9% en 2021. Le sigue tramitación procesal, o subgrupo C1, cuerpo donde la participación mayoritaria de las mujeres se ha reducido más en el período, pasando de un 11% a un 3%. En la gestión procesal o subgrupo A2, también se aprecia una mayor presencia relativa de hombres en el uso del permiso, aunque las mujeres siguen teniendo una participación mayoritaria, pasando del 14% al 10%. Finalmente, en el cuerpo de forenses o subgrupo A1, el porcentaje de personas que han solicitado una IT es el menor y donde, como se ha explicado, se ha producido una masculinización en el uso del permiso.

GRÁFICO 4.4.5.1.2. IUt-IT del personal según edad. Años 2017 y 2021



Con relación a la edad, en 2021 se observa una mayor feminización en el uso del permiso entre las edades más jóvenes, siendo la distribución un 17% mayor para las mujeres menores de 35 años, similar a la de 2017 (IUt=1,17). En el resto de edades, se ha reducido la feminización.

#### 4.4.5.2 Permisos no retribuidos (PNR)

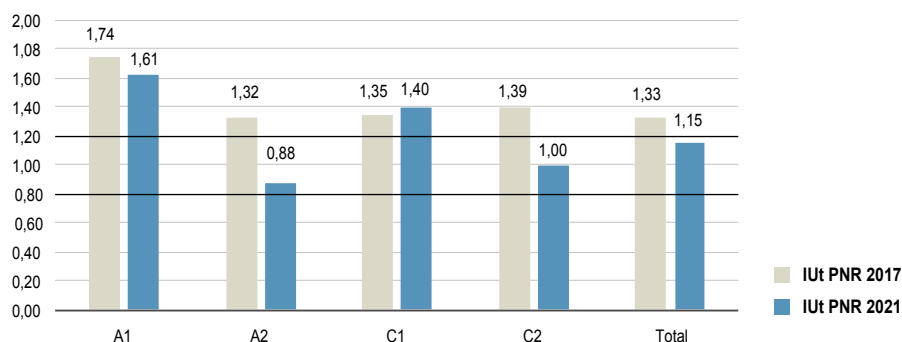
Los permisos no retribuidos están vinculados a distintas situaciones administrativas<sup>33</sup> y representan en 2021 el 1,4% de los días totales de permisos solicitados por el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia. Se trata de un permiso muy feminizado; no obstante, en el período de estudio se ha producido una disminución de este desequilibrio, ya que, si en 2017 las mujeres participan en el reparto de este permiso en un 33% más que su respectiva representación en el colectivo, en 2021 se reduce hasta el 15%.

**CUADRO 4.4.5.2.1. Distribución de los permisos no retribuidos del personal no judicial según sexo y puesto. Años 2017 y 2021**

	Mujeres		Hombres		Total		IUt	
	2017	2021	2017	2021	2017	2021	2017	2021
Cuerpos generales	2,0	1,2	0,6	0,6	1,5	1,0	1,32	1,14
Gestión procesal	2,4	0,9	0,8	0,9	1,8	0,9	1,32	0,88
Tramitación procesal	1,3	1,4	0,2	1,4	1,0	1,0	1,35	1,40
Auxilio judicial	3,1	1,4	1,0	1,0	2,2	1,2	1,39	1,00
Cuerpo de forenses	2,9	0,9	0,0	0,0	1,7	0,6	1,74	1,61

En 2021 se ha reducido el porcentaje de personas que han solicitado este tipo de permisos en todos los cuerpos; si bien, esta reducción se ha producido especialmente entre las mujeres y de manera más destacada en auxilio judicial, que es el cuerpo donde la proporción de personas que solicitan este permiso es mayor.

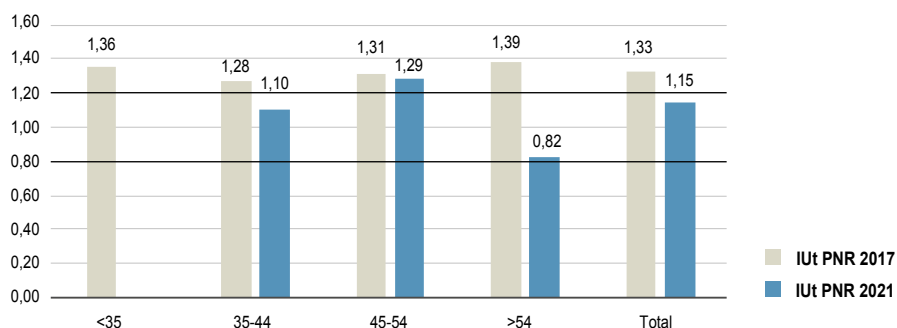
**GRÁFICO 4.4.5.2.1. IUt-PNR del personal según subgrupo profesional. Años 2017 y 2021**



33 Situaciones administrativas como las siguientes: asuntos propios sin retribución, permiso sin retribución, por asistencia a curso selectivo o práctico en otra Administración, por colaboración con ONG, permiso no retribuido a ex diputados/as y ex altos cargos, permiso por ausencia para prestar servicios a otra administración pública, por enfermedad grave o irreversible del cónyuge, permiso para la realización de estudios oficiales o especialización relacionada con el puesto de trabajo, permiso permanente no retribuido a ex parlamentarios/as y ex altos cargos.

La feminización es más acusada entre el cuerpo de forenses, que se corresponde con el subgrupo A1; donde, a pesar de la menor presencia de mujeres en el reparto del permiso que en 2017 —cuando era de un 74% mayor—, en 2021 sigue siendo muy elevada, con un 61%. En el período se destaca el cambio de tendencia en la utilización de los PNR entre la gestión procesal o subgrupo A2, pasando de estar muy feminizada con una utilización del 32% mayoritaria para las mujeres en 2017, a un 12% superior para los hombres en 2021. Por el contrario, en la tramitación procesal, o subgrupo C1, se ha agravado la feminización (IUt=1,35) con relación a 2021 (IUt=1,40). En auxilio judicial, que se corresponde con el subgrupo C2, como se ha mencionado, la menor participación de las mujeres en el reparto de días por PNR ha equilibrado completamente el uso del permiso en 2021, superando la amplia feminización de 2017 (IUt=1,39).

GRÁFICO 4.4.5.2.2. IUt-PNR del personal según edad. Años 2017 y 2021



A lo largo del período se ha reducido la feminización del uso de los permisos no retribuidos en todas las edades; incluso, entre el personal mayor de 54 años se ha masculinizado su utilización, pasando de un reparto del 39% mayoritario entre las mujeres, a un reparto del 18% mayoritario para los hombres. Con relación al número de descendientes, en 2021 se observa una presencia del 9% mayoritaria para los hombres en el reparto de días de permiso en la opción sin descendientes, mientras que en 2021 era del 34% mayor para las mujeres. También se ha reducido la feminización entre el personal con dos o más descendientes (IUt=1,37 en 2017 y 1,29 en 2021), mientras que, por el contrario, entre el personal con un descendiente se ha agudizado la feminización (IUt=1,24 en 2017 y 1,42 en 2021).

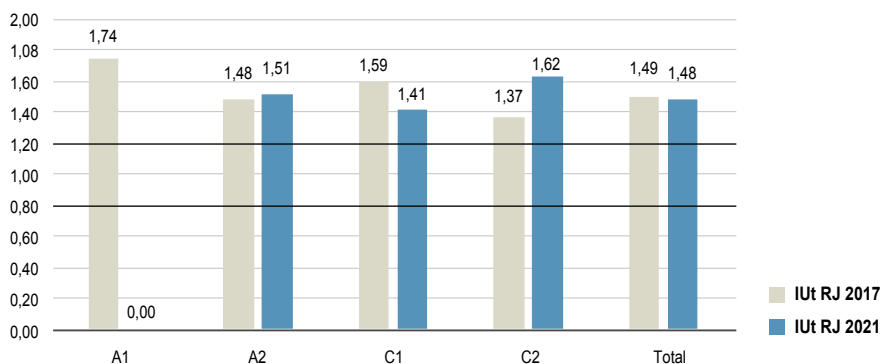
#### 4.4.5.3. Permiso para la reducción de jornada (RJ)

Los permisos de reducción de jornada se solicitan para disminuir la jornada laboral diaria, con la correspondiente reducción de retribuciones, teniendo en consideración las necesidades del servicio. La reducción pueda afectar a un tercio o a la mitad de la jornada laboral. Este tipo de permiso, al que se han acogido en 2021 el 2,1% del colectivo, es el más feminizado entre el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, y el que menos ha reducido este desequilibrio en el período. Así, si en 2017 las mujeres participaban en el reparto de días de RJ un 49% más que su respectiva representación (IUt=1,49), en 2021 esta participación solo se reduce hasta el 48% (IUt=1,48).

**CUADRO 4.4.5.3.1. Distribución del permiso para la reducción de jornada del personal no judicial según sexo y puesto. Años 2017 y 2021**

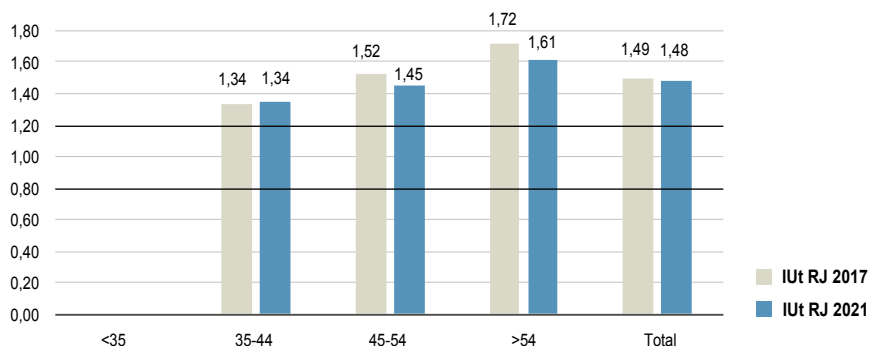
	Mujeres		Hombres		Total		IUt	
	2017	2021	2017	2021	2017	2021	2017	2021
Cuerpos generales	0,6	0,2	0,0	0,0	0,4	0,2	1,48	1,48
Gestión procesal	0,4	0,4	0,0	0,0	0,3	0,3	1,59	1,51
Tramitación procesal	0,8	0,2	0,1	0,1	0,6	0,2	1,37	1,41
Auxilio Judicial	0,5	0,2	0,0	0,0	0,3	0,1	1,67	1,62
Cuerpo de Forenses	1,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	1,74	0,00

Auxilio judicial es también el cuerpo donde la proporción de mujeres que solicitan un permiso de reducción de jornada es relativamente superior a su presencia en el cuerpo. Por el contrario, en 2021, ninguna persona perteneciente al Cuerpo de Forenses ha solicitado una reducción de jornada, mientras que en 2017 fue el cuerpo con una utilización más feminizada. Estos cuerpos se corresponden con la clasificación en subgrupos, tal y como se muestra en el gráfico.

**GRÁFICO 4.4.5.3.1. IUt-RJ del personal según subgrupo profesional. Años 2017 y 2021**

La edad parece incidir en la utilización del permiso: ninguna persona menor de 35 años ha solicitado este permiso a lo largo del período y su uso aumenta a medida que se asciende en edad. La feminización en la utilización del permiso también aumenta conforme el personal es mayor, aunque la brecha se ha reducido ligeramente de 2017 a 2021, especialmente entre el personal mayor de 45 años.

GRÁFICO 4.4.5.3.2. IUt-RJ del personal según edad. Años 2017 y 2021



Durante 2021, la descendencia parece incidir en la solicitud de días por reducción de jornada, al aumentar la brecha de utilización por sexo a medida que se asciende en el número de descendientes. En 2017, sin embargo, esta relación no pareció tan significativa, ya que el desequilibrio fue mayor entre el personal sin hijos que entre el personal con un descendiente. No obstante, en todo el período, entre el colectivo de personas con dos o más descendientes, la proporción de mujeres que solicitaron este permiso fue superior (el 57% en 2017 y el 51% en 2021) a su representación.

#### 4.4.5.4 Permiso por nacimiento y cuidado del menor (PNC)

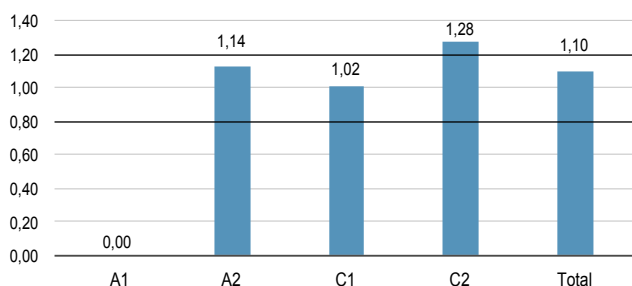
Desde enero de 2021 se ha implantado plenamente este permiso, que iguala la duración del permiso para ambos progenitores en 16 semanas, y que sustituye a los antiguos permisos por maternidad y paternidad, en virtud del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. A lo largo de 2021, el 1% del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, solicitó el permiso por nacimiento y cuidado del menor, siendo uno de los permisos con una utilización por sexo más equilibrada.

CUADRO 4.4.5.4.1. Distribución del permiso por nacimiento y cuidado del menor del personal no judicial según sexo y puesto. Año 2021

	Mujeres	Hombres	Total	IUt
Cuerpos generales	1,0	1,0	1,0	1,10
Gestión procesal	1,2	1,0	1,1	1,14
Tramitación procesal	0,9	1,1	1,0	1,02
Auxilio Judicial	0,9	0,6	0,8	1,28
Cuerpo de Forenses	0,0	0,0	0,0	0,00

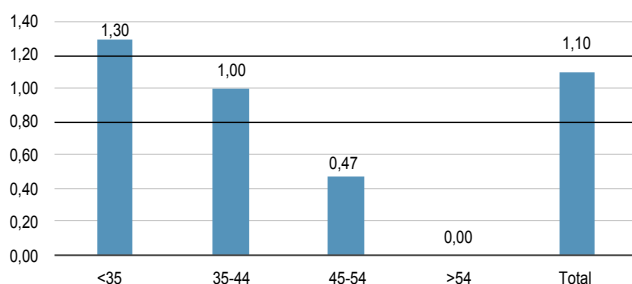
No obstante, a pesar de la equiparación en la duración, las mujeres siguen participando un 10% más en el reparto de días de permiso con relación a su representación en el colectivo ( $IUt=1,10$ ). De nuevo, la mayor brecha en la utilización se produce en el auxilio judicial, mientras que en el cuerpo de forenses no se ha solicitado este permiso ni por hombres ni por mujeres. Estos cuerpos se corresponden con la clasificación en subgrupos, donde se observa por tanto la misma tendencia.

**GRÁFICO 4.4.5.4.1. IUt-PNC del personal según subgrupo profesional. Año 2021**



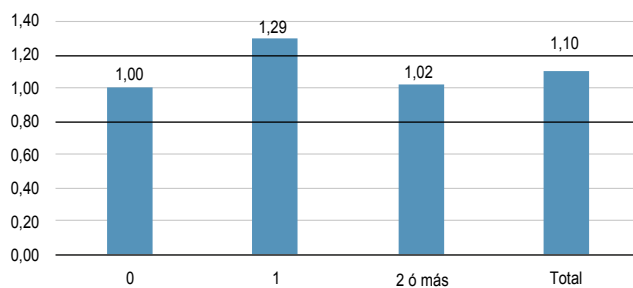
La edad es un factor decisivo en el reparto de días de permiso por nacimiento y cuidado del menor. Así, mientras que entre el personal más joven las mujeres están sobrerrepresentadas en un 30% en la utilización del permiso, entre el personal de 45 a 54 años son los hombres los que participan en un 53% más en el reparto de días. Entre los 35 y los 44 años, la utilización del permiso se alinea completamente con la representación por sexo del colectivo y entre el personal mayor de 54 años, este tipo de permiso no ha sido solicitado.

**GRÁFICO 4.4.5.4.2. IUt-PNC del personal según edad. Año 2021**



Finalmente, tomando en consideración el número de descendientes, se destaca la completa sintonía entre la representación por sexo y la utilización del permiso entre el personal sin descendientes ( $IUt=1$ ). Sin embargo, entre el personal con un descendiente se amplía la brecha hasta el 29%, reduciéndose de nuevo la feminización del uso del permiso entre el personal con dos o más hijos e hijas hasta el 2%.



**GRÁFICO 4.4.5.4.3. IUt-PNC del personal según descendencia. Año 2021**

## 4.5. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LAS ENTIDADES INSTRUMENTALES DEL SECTOR PÚBLICO ANDALUZ NO SOMETIDO AL VI CONVENIO DE PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía se regulan en el Título III de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, e incluyen a las agencias administrativas y agencias de régimen especial, así como las agencias públicas empresariales, las fundaciones y las sociedades mercantiles del sector público andaluz. Los consorcios se regulan en el artículo 12 de la misma ley y son organizaciones personificadas de gestión que pueden adscribirse a la Administración de la Junta de Andalucía, sometiéndose al régimen orgánico, funcional, financiero y de presupuestación, contabilidad y control del ordenamiento autonómico.

En materia de igualdad de género, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, impone a las entidades instrumentales del sector público andaluz como mandato específico garantizar una representación equilibrada por sexo de su personal y elaborar planes de igualdad en el empleo<sup>34</sup>. Ambos preceptos son un instrumento para promover la igualdad de oportunidades entre sus trabajadoras y trabajadores y también, elementos estratégicos y de calidad que contribuyen a la competitividad y productividad empresarial del sector público.

Este epígrafe realiza un estudio del personal de las agencias de régimen especial (en adelante ARE), las agencias públicas empresariales (en adelante APE)<sup>35</sup>, los consorcios, las fundaciones y las sociedades mercantiles del sector público andaluz, en función de las siguientes categorías: por un lado, el personal de los órganos de gobierno, incluidos consejos de administración, patronatos o consejos rectores; por otro, el personal directivo, distinguiendo entre puestos de máximo alto cargo y otros puestos en equipos directivos; y finalmente, el resto del personal de las entidades, tanto en mandos intermedios como en puestos base. En este último colectivo, se analiza, además, el impacto de la categoría profesional, la edad, el tipo de contrato o la duración de la jornada en las características de la representación. El capítulo incluye también un balance de los planes de igualdad puestos en marcha por las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía.

Los datos analizados sobre los órganos de gobierno y el personal directivo que ostenta la mayor responsabilidad, se han solicitado a las entidades directamente por la Secretaría General de Presupuestos, Gastos y Financiación Europea de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos y se han compilado con fecha 30 de septiembre de 2022. La información relativa al personal directivo que no es alto cargo y el resto del personal está extraída a fecha 1 de enero de 2022, a través de la Central de Información, uno de los subsistemas de GIRO, y

34 Véanse los artículos 11.1 y 32 de la Ley 12/2007.

35 El análisis del personal de las extintas Agencias Sanitarias se realiza en el apartado de personal no sujeto al VI Convenio colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, dentro del epígrafe sobre el Servicio Andaluz de Salud.

es reportada por las propias entidades. El análisis presenta una imagen fija de la representación de hombres y mujeres con los datos extraídos en las mencionadas fechas, por lo que, cuando se alude al año 2022, se hace referencia exclusivamente a la situación de la representación que existía en cada categoría en el momento de captura de los datos. También, en su comparativa con el año anterior, se refiere a la situación existente en las mismas fechas del año 2021.

Este estudio complementa también la información de la Adenda de Género del Anexo de Personal que acompaña el Presupuesto 2022, de acuerdo con la cual, a fecha de septiembre de 2022, el personal de las entidades instrumentales del Sector Público andaluz está formado por 20.101 personas, siendo 10.206 mujeres (50,8%) y 9.895 hombres (49,2%).

#### 4.5.1. Análisis de las agencias de régimen especial

Este epígrafe analiza el personal no sujeto al VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía existente a 1 de enero de 2022 en el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (AGAPA). A dicha fecha, las agencias de régimen especial presentan un ligero desequilibrio (IPRHM=1,21), similar al de la misma fecha 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).

El 95,5% del personal de las agencias de régimen especial trabaja a tiempo completo. Cabe destacar que el personal que trabaja a tiempo parcial se concentra en el SAE, con una representación próxima a la paridad (IPRHM=1,06), lo que indica que la parcialidad afecta más a los hombres, en comparación con su representación entre el personal que trabaja a tiempo completo (IPRHM=1,35).

La temporalidad afecta al 38,9% de este personal no sujeto al VI Convenio Colectivo y es más acusada entre las mujeres (44,4%) que entre los hombres (30,4%). El análisis desagregado revela que es en el SAE donde la temporalidad es predominante —afecta al 66,8% de su personal—, especialmente más entre las mujeres (69,3%) que entre los hombres (61,7%).

En las agencias de régimen especial, el personal más joven presenta una sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,67), abandonando el equilibrio del año anterior (IPRHM=0,94); mientras que se aprecia una sobrerrepresentación femenina entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=1,38), incluso en mayor medida que en 2021 (IPRHM=1,22). No obstante, este personal solo representa el 0,3% y el 0,5% del total, respectivamente, siendo el personal de 45 a 54 años el mayoritario (57,4%) y donde las mujeres son también mayoría (IPRHM=1,26), aunque en menor medida que el año anterior (IPRHM=1,27). El análisis por edad varía en función de la entidad; ya que, mientras que en el SAE todas las edades presentan una sobrerrepresentación femenina, en AGAPA la sobrerrepresentación masculina se produce entre el personal menor de 35 años (IPRHM=0,67), el personal de 55 a 64 (IPRHM=0,77) y el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,67).

#### 4.5.2. Análisis general de las agencias públicas empresariales, las fundaciones, los consorcios y las sociedades mercantiles del sector público andaluz

A 1 de enero de 2022, la representación del conjunto<sup>36</sup> de las agencias públicas empresariales, las fundaciones, los consorcios y las sociedades mercantiles del sector público andaluz mantiene valores equilibrados (IPRHM=0,89)<sup>37</sup>. 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. Entre el personal de los órganos de gobierno (IPRHM=0,69) y los máximos cargos directivos (IPRHM=0,60) se observa también una presencia mayoritaria de hombres.

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).

La participación de mujeres en los órganos de gobierno (34,7%) de las agencias públicas empresariales, las fundaciones, los consorcios y las sociedades mercantiles del sector público andaluz resulta más elevada que la media en los consejos de administración de las empresas del IBEX35<sup>38</sup> (33,9%) en 2021. La participación de mujeres en estos órganos de gobierno es también más elevada en Andalucía que en la media de las mayores compañías cotizadas de la Unión Europea, que en 2022 es del 32,3%<sup>39</sup>. No ocurre así con los puestos de máximo cargo (30,2%), donde la presencia de mujeres es ligeramente inferior.

#### 4.5.3. Personal de órganos de gobierno

Los órganos de gobierno de las agencias públicas empresariales, las fundaciones, los consorcios y las sociedades mercantiles del sector público andaluz están conformados, a 30 de septiembre de 2022, por 834 personas, de las que 289 son mujeres y 545 son hombres. En su conjunto, estas entidades instrumentales han reducido su volumen en un 7,2% con relación al año anterior.

36 El cálculo de representación del total del personal no incluye al personal que forma parte de los órganos de gobierno ni al personal máximo cargo de las entidades instrumentales. El análisis de estas dos últimas variables se realiza de manera independiente, dada su diferente naturaleza.

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

38 Sin embargo, en el conjunto del mercado continuo las mujeres solo representan el 25,8% a pesar de su progresivo aumento. ATREVA e IESE (2022). X Informe Mujeres en el IBEX. V Radiografía del mercado continuo. Recuperado de: <https://www.diarioabierto.es/wp-content/uploads/2022/03/X-Informe-de-Mujeres-consejeras-en-el-ibex-35.pdf>

39 Dato obtenido de la base de indicadores de género del European Institute for Gender Equality: Recuperado de: [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm\\_bus\\_bus\\_wmid\\_comp\\_compbm](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm)

La representación en dichos órganos de gobierno (IPRHM=0,69) acentúa la masculinización de 2021 (IPRHM=0,76). Esta tendencia puede explicarse por la mayor presencia de hombres que se experimenta en las APE (IPRHM=0,71) en relación con el año precedente (IPRHM=0,90). Aunque en menor medida, los Consorcios (IPRHM=0,62) también amplían el desequilibrio de 2021 (IPRHM=0,66), mientras que las Fundaciones (IPRHM=0,73) reducen ligeramente la sobrerrepresentación masculina que también se experimentaba el año anterior (IPRHM=0,71). Las Sociedades mercantiles, por su parte, mantienen valores de representación equilibrada (IPRHM=0,80) aunque más lejos de la paridad que en la medición de la fecha de 2021 (IPRHM=0,85).

A pesar de estos valores agregados, existen entidades con representaciones en los márgenes del equilibrio. Este sería el caso de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID) (IPRHM=0,80), la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA) (IPRHM=0,86), la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) (IPRHM=1,09) y la Agencia Pública Andaluza de Educación (APAE) (IPRHM=1). Entre los Consorcios, tanto el Consorcio de Transporte Metropolitano de la Bahía de Cádiz (IPRHM=0,80), el Consorcio Parque de las Ciencias de Granada (IPRHM=0,96) y el Consorcio Fernández de los Ríos (IPRHM=1), presentan en 2022 consejos de administración equilibrados.

El equilibrio representativo se aprecia en los consejos de administración de las siguientes Fundaciones: la Fundación Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental (FAISEM), la Fundación Pública Andaluza Andalucía Emprende y la Fundación Real Escuela Andaluza del Arte Ecuéstre, las tres con representaciones en los límites de la franja de equilibrio (IPRHM=1,20). También en la Fundación Pública Andaluza para la Investigación Biosanitaria en Andalucía Oriental Alejandro Otero (FIBAO) (IPRHM=0,86) y la Fundación Instituto de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía (IEHPA) (IPRHM=0,89).

Entre las Sociedades mercantiles se encuentran no obstante dos entidades con sobrerrepresentación femenina: la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil (IPRHM=1,25) o la Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP) (IPRHM=1,27). También existen sociedades con representaciones equilibradas en sus consejos de administración, como la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía (IPRHM=1,09), la Empresa Pública de Gestión de Activos y el Parque Científico y Tecnológico Cartuja (IPRHM=0,86 en ambos casos), así como la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones (IPRHM=0,80).

#### 4.5.4. Personal directivo

##### Personal Directivo que ostenta la mayor responsabilidad

En septiembre de 2022, el personal directivo alto cargo (gerencia, consejero/a delegado/a, dirección ejecutiva, etc.) de las agencias públicas empresariales, las fundaciones, los consorcios y las sociedades mercantiles del sector público andaluz, lo conforma un total de 53 personas, de las que 37 son hombres y 16 mujeres. En 2022 se acentúa, por tanto, el desequilibrio representativo (IPRHM=0,60) al haber menos mujeres en dichos cargos que el año precedente (IPRHM=0,73).

Esta mayor masculinización se produce en todos los tipos de entidad salvo en la Fundaciones, en las que se avanza hacia valores paritarios (IPRHM=0,88) en mayor medida que el año anterior (IPRHM=0,86). Los Consorcios se mantienen en valores de equilibrio representativo

(IPRHM=0,92), también más cerca de la paridad que en 2021 (IPRHM=1,17). Por el contrario, en las Agencias públicas empresariales (IPRHM=0,33) hay una mayor sobrerrepresentación masculina que en 2021 (IPRHM=0,50), al igual que en las Sociedades mercantiles (IPRHM=0,17) donde la presencia de mujeres alto cargo es aún más reducida que el año precedente (IPRHM=0,46).

### Personal de los equipos directivos no alto cargo

El personal directivo que no es alto cargo mantiene, en enero de 2022, la tendencia hacia la masculinización de los últimos años, ya que, de las 110 personas incluidas en esta categoría, 32 son mujeres y 78 hombres (IPRHM=0,58). La representación varía por tipo de entidad.

Así, mientras que en 2022 las sociedades mercantiles, que concentran al 20% del total del personal directivo de las entidades, alcanzan una representación equilibrada (IPRHM=0,82), en el resto de entidades se mantiene una acusada masculinización. El mayor desequilibrio se observa en los consorcios (IPRHM=0,36), que representan el 10% de este personal. Le siguen las agencias públicas empresariales, que son las que más volumen de personal directivo concentra (el 60%) y que presentan una alta masculinización (IPRHM=0,52); algo más atenuada que las fundaciones (IPRHM=0,73), que representan el 10% del personal directivo

La representación también varía en función de la entidad que se trate en cada categoría. Por volumen de personal directivo, se destaca la Sociedad Canal Sur Radio y Televisión, S.A. que cuenta con una representación equilibrada (IPRHM=0,89); le sigue la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) (IPRHM=0,46), la Agencia Pública Andaluza de Educación -APAE (IPRHM=0,20) y la Radio Televisión de Andalucía (RTVA) (IPRHM=0,20).

Así mismo, hay entidades cuyo único personal directivo es una mujer, como la Agencia Andaluza de la Energía o la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, S.A. (INTURJOVEN), o que presentan una representación feminizada, como la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA) (IPRHM=1,33) o el Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IAPH) (IPRHM=1,60). Por otro lado, la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales y el Consorcio de Transporte Metropolitano del Campo de Gibraltar, tienen una representación paritaria entre su personal directivo.

#### 4.5.5. Resto del personal

##### Personal en mandos intermedios

A 1 de enero de 2022, se confirma la tendencia a la incorporación de mujeres entre los mandos intermedios de las entidades instrumentales (IPRHM=0,97), con una representación que se va acercando a la paridad.

Un análisis particularizado por tipo de entidad revela, sin embargo, importantes diferencias representativas. Así, solo el conjunto de las agencias públicas empresariales, que concentran al 39,9% de los mandos intermedios, tienen una presencia equilibrada de mujeres y hombres (IPRHM=0,88). Por el contrario, las Fundaciones, donde se ubica el 31,1% de los mandos intermedios, presentan una acusada feminización de este colectivo (IPRHM=1,33). Así mismo, tanto las sociedades mercantiles (27,2% de los mandos intermedios) como el Consorcio Parque de las

Ciencias de Granada, que es el único consorcio que tiene mandos intermedios (1,8%), presentan una sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,72 y 0,29 respectivamente).

También se aprecian diferencias dentro de cada tipo de entidad. Entre las agencias públicas empresariales se encuentran algunas con sobrerrepresentación masculina, como la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA) (IPRHM=0,14), la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (AOPJA) (IPRHM=0,40) o la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA) (IPRHM=0,69). Por el contrario, la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA) (IPRHM=1,21) presenta mandos intermedios feminizados. Solo la Agencia Andaluza de la Energía (IPRHM=1) y la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) (IPRHM=0,93) tienen un equilibrio representativo.

Todas las fundaciones tienen plantillas de mandos intermedios con una sobrerrepresentación de mujeres, salvo la Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre, F.P.A. que tiene una representación equilibrada (IPRHM=0,84). Por otro lado, tres sociedades mercantiles tienen valores de representación masculinizados, si bien, al concentrar el 74,3% de los mandos intermedios en este tipo de entidad, desequilibran la representación en su conjunto: la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones (IPRHM=0,57), la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía (IPRHM=0,70), y la Red de Villas Turísticas de Andalucía, S.A (IPRHM=0,33). Sin embargo, la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (EASP) tiene una representación por sexo de mandos intermedios feminizada (IPRHM=1,25) y, tanto la Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A. (IPRHM=1) como la Empresa Pública Andaluza de Promoción Exterior, S.A. (Extenda) (IPRHM=1) y la Sociedad Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA) (IPRHM=0,80) presentan un equilibrio representativo.

A 1 de enero de 2022, el 82,4% de los mandos intermedios tiene más de 45 años y la menor presencia de mujeres entre el personal mayor de 55 (IPRHM=0,82) aleja la representación del conjunto de los valores paritarios que se observan en el resto de edades.

La temporalidad entre los mandos intermedios de las entidades instrumentales afecta en enero de 2022 al 9,6% del colectivo, y es mayoritaria entre los hombres (10,6%) que entre las mujeres (8,6%). No se aprecian diferencias de representación según el tipo de jornada, ya que el 99,5% de los mandos intermedios trabajan a tiempo completo.

### Personal no directivo

El análisis a 1 de enero de 2022 de las entidades instrumentales, sin el personal de las extintas APE Sanitarias, ofrece una representación en los márgenes del equilibrio representativo del personal no directivo (IPRHM=0,89).

Las agencias públicas empresariales concentran a más de la mitad de este personal (51,4%) y presentan una sobrerrepresentación masculina en 2022 (IPRHM=0,73). Este desequilibrio lo provoca la acusada masculinización de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA) (IPRHM=0,25) que, al constituir el 55,2% del total del personal no directivo de las Agencias públicas empresariales, condiciona la representación del conjunto. En cambio, la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA) (IPRHM=1,59), la Agencia Andaluza del Conocimiento (AAC) (IPRHM=1,55) y la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA), (IPRHM=1,43), son las que tienen mayor sobrerrepresentación femenina. Hay siete agencias que mantienen valores de representación equilibrados.

En volumen de personal les siguen las sociedades mercantiles (24,1%), que también tiene plantillas masculinizadas en su conjunto (IPRHM=0,71). No obstante, existen entidades con equipos muy feminizados como el Parque Científico y Tecnológico Cartuja, S. A (IPRHM=1,64) y la Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP) (IPRHM=1,49). Sin embargo, las entidades con mayor número de personal presentan una sobrerrepresentación masculina como Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA) (IPRHM=0,38), Canal Sur Radio y Televisión, S.A (IPRHM=0,76) y Cetursa Sierra Nevada, S.A (IPRHM=0,54). Así mismo, la Red Logística de Andalucía S.A, aunque con menos personal, también está muy masculinizada (IPRHM=0,62).

Las fundaciones representan el 23,6% del personal no directivo, y presentan un alto desequilibrio (IPRHM=1,41) con una amplia presencia de mujeres en sus plantillas. La mayor parte de las fundaciones tienen equipos muy feminizados y solo la Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre F.P.A. (IPRHM=0,43) tienen una mayor presencia de hombres. Por otro lado, cinco fundaciones tienen plantillas equilibradas: la F.P.A. Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada (IPRHM=1,20), la F.P.A Barenboim-Said (IPRHM=1,08), la F.P.A. Centro de Estudios Andaluces (IPRHM=1,09), la F.P.A. Centro de Nuevas Tecnologías del Agua (CENTA) (IPRHM=0,94) y la F.P.A Rodríguez Acosta (IPRHM=1,14).

Finalmente, los consorcios solo representan el 0,8% de los puestos no directivos y presentan valores próximos a la paridad (IPRHM=0,98). Se aprecian, no obstante, diferencias entre entidades, con consorcios muy masculinizados como el Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén (IPRHM=0,40) o el Consorcio de Transportes Metropolitano Área de Sevilla (IPRHM=0,67); y con una sobrerrepresentación de mujeres, en entidades como el Consorcio Metropolitano de la Costa de Huelva o de los Consorcios de Transporte Metropolitano de Granada (IPRHM=1,40) y de Almería (IPRHM=1,33).

En enero de 2022, el personal menor de 35 años (IPRHM=0,97) y de 35 a 44 años (IPRHM=1,01), presenta una representación muy próxima a la paridad. Le sigue el personal de 45 a 54 años (IPRHM=0,91); mientras que el personal mayor de 55 años (IPRHM=0,73) alcanza una sobrerrepresentación de hombres.

La temporalidad afecta en la misma fecha al 29,6% de los puestos base y es más acusada entre las mujeres (40,5%) que entre los hombres (20,9%), con una brecha que alcanza los 19,6 puntos. La parcialidad afecta al 5,5% de los puestos base, aunque las mujeres ocupan en mayor medida los puestos de menor estabilidad (6,9%) que los hombres (4,4%). No obstante, el 94,5% de los puestos no directivos de las entidades instrumentales trabaja a tiempo completo, donde la representación es equilibrada (IPRHM=0,88).

#### 4.5.6. Planes de igualdad

Las empresas o entidades laborales cuentan con los Planes de igualdad como una herramienta fundamental para incorporar el principio de igualdad en su planificación, gestión y organización del trabajo. Además, el desarrollo de dichos planes, constituye una obligación para las entidades laborales establecida por la normativa española y andaluza en materia de igualdad. Específicamente en Andalucía, el artículo 32.1 de la Ley 12/2007, extiende esta obligatoriedad a la Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y sus entidades instrumentales. Por



ello, el presente epígrafe realiza un análisis breve de la existencia de Planes de igualdad del sector público andaluz, a través de los datos proporcionados por las propias entidades y compilados a fecha de 30 de septiembre de 2022.

Como el año anterior, la existencia de Planes de igualdad está más extendida entre las Agencias públicas empresariales, ya que solo la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional al Desarrollo (AACID) y la Agencia Andaluza de la Energía no disponen de uno. 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.

Por su parte, siete Fundaciones cuentan con un Plan de igualdad vigente y actualizado: F.P.A. para la Investigación de Málaga en Biomedicina y Salud (FIMABIS); Fund. And. Integración Social Personas con Enfermedad Mental (FAISEM); F.P.A. Andalucía Emprende; F.P.A. Centro de Estudios Andaluces; F.P.A. Progreso y Salud; Fundación Real Escuela Andaluza del Arte Equestre; y Fundación Instituto de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía (IEHPA).

Finalmente, cinco Sociedades Mercantiles disponen de un Plan de igualdad: Extenda-Empresa Pública Andaluza de Promoción Exterior, S.A.; Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A.; Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, S.A. (INTURJOVEN); Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (EASP); Sociedad para la Promoción y Reconversión Económica de Andalucía, S.A. (SOPREA).



5

**RECURSOS – RESULTADOS**



# 5

El Informe de evaluación de impacto de género en el Presupuesto 2023, en su capítulo quinto recoge los principales resultados esperados, con una valoración del impacto de los recursos presupuestarios asignados a las políticas públicas andaluzas en la evolución de la igualdad de género en la Comunidad Autónoma.

El capítulo se estructura en tres subcapítulos. El primero, incluye el análisis de los créditos de los programas presupuestarios desde el punto de vista de la igualdad de género. Para ello, se toma como referencia la clasificación de los programas presupuestarios en la Escala G+, que se basa en la valoración del potencial de los programas presupuestarios para reducir las desigualdades entre mujeres y hombres. En función de esta clasificación, se determina el volumen de crédito correspondiente a cada nivel de la Escala G+, y se compara con los créditos del Presupuesto anterior.

El segundo subcapítulo, el más voluminoso de los tres, contiene las principales actuaciones para avanzar en la igualdad de género previstas por las distintas consejerías, consorcios y agencias así como por una relación de entidades instrumentales, siete en total, citadas en el Anexo VI de 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.

Además de las actuaciones previstas, se informa sobre la adecuación de las mismas a los dictados de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género y del Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028. Y finalmente se ponen de manifiesto las consecuencias esperadas de la aplicación de las actuaciones en los distintos sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

A ello se añade una valoración del grado de cumplimiento de las recomendaciones de las Auditorías de Presupuesto y Género (APG) de aquellos programas presupuestarios y entidades cuyos Informes de auditoría han sido tomados en consideración por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía desde el año 2019.

Por último, se incluye en este quinto capítulo una síntesis de los indicadores presupuestarios de género, y ordenados por políticas de gasto, sección y programa presupuestario para el Presupuesto 2023.

## 5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2023

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.

Introducir una perspectiva de género en el proceso presupuestario ayuda a comprender el impacto del presupuesto y a priorizar las políticas que contribuyen positivamente a la igualdad de género. Una investigación del Fondo Monetario Internacional (FMI) muestra que si no se adoptan políticas sensibles al género se corre el riesgo de que los efectos de la pandemia perduren y consoliden la desventaja de las mujeres, perjudicando las perspectivas de recuperación<sup>1</sup>.

En los últimos años, organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico recomiendan la adopción de esta estrategia para fomentar que mujeres y hombres tengan un rol más importante en el crecimiento económico y el desarrollo de los países. En este sentido, el último informe de la OCDE hecho público en septiembre de 2022, afirma que el 61% de los países miembro de la organización, aplica esta práctica en la administración<sup>2</sup>.

La Junta de Andalucía es un referente en el ámbito nacional e internacional en la aplicación del presupuesto con perspectiva de género, y cuenta con una metodología propia, el programa G+, que afecta a toda la Administración andaluza de manera integral. La metodología G+ permite, utilizando la unidad básica de análisis que constituye el programa presupuestario, clasificar en el presupuesto anual los créditos en función de su capacidad y potencia transformadora en cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres. Permite asimismo observar la evolución interanual en los programas y políticas y sus créditos asociados con mayor impacto en las desigualdades de género.

La Escala G+ ordena y agrupa los programas presupuestarios, en primer lugar, según su pertinencia de género, es decir, si afectan o no a personas. Los programas que afectan a personas se analizan a su vez según su relevancia de género, establecida a partir de los siguientes criterios: 1) poder transformador de género en función de si el programa tiene competencias para actuar, y si 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

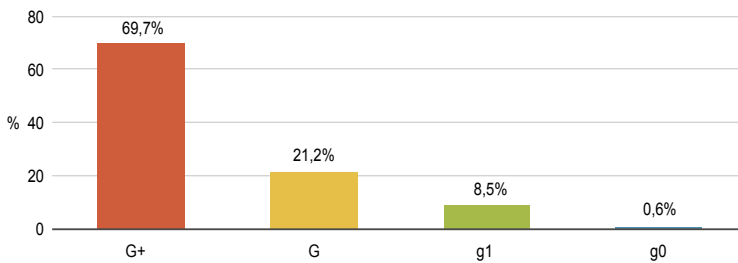
1 FMI (2021), Gender Budgeting in G20 countries. Working Paper. Fiscal Affairs Department.

2 OCDE (2022), OECD Best Practices for Gender Budgeting.

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<sup>3</sup>.

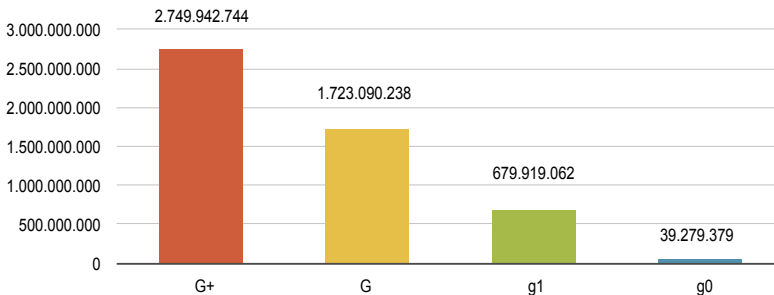
Anualmente, se revisa la clasificación de los programas en la Escala G+, para incorporar distintas contingencias, como puedan ser cambios en la estructura del Presupuesto desde el punto de vista orgánico o funcional, o modificaciones competenciales en cada programa presupuestario que implican su reclasificación.

**GRÁFICO 5.1.1. Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la Escala G+ en el Presupuesto 2023**



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 5.1.2. Crecimiento del gasto presupuestario de los programas según la Escala G+ 2023 respecto al año 2022**



<sup>3</sup> Las categorías expresan la siguiente escala: G+ son programas de relevancia alta para la igualdad de género; los programas G son de relevancia media; los programas g1 implican una relevancia baja; y 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.

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 calificados 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.

#### CUADRO 5.1. 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%	30,0%	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
<b>TOTAL</b>	<b>155</b>	<b>35.315.821.753</b>	<b>100%</b>	<b>17,2%</b>	<b>5.192.231.423</b>

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

Por todo ello se confirma que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía con su apuesta por incrementar los recursos presupuestarios con mayor incidencia en la desigualdad de género para 2023, contribuye a avanzar hacia un crecimiento económico, innovador y sostenible apostando por la igualdad de género como requisito indispensable de una asignación eficaz y eficiente de los recursos públicos.



## 5.2. ANÁLISIS DE LOS RECURSOS-RESULTADOS POR SECCIONES PRESUPUESTARIAS Y SELECCIÓN DE ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL

Este apartado del Informe comprende un análisis cuantitativo y cualitativo de los recursos previstos para el Presupuesto 2023 de la Comunidad Autónoma de Andalucía distribuidos entre las diferentes secciones presupuestarias.

Se incluyen los resultados del análisis del impacto de género de las actuaciones presupuestarias que presentan las fichas de programa de las diferentes secciones presupuestarias, según lo establecido en 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. La Orden señala entre los criterios de presupuestación que, en la definición de los programas y documentación presupuestaria de las secciones y entidades instrumentales, el Presupuesto atenderá al cumplimiento de los objetivos y mandatos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

De este modo, las secciones presupuestarias correspondientes a las consejerías, a las agencias administrativas, de régimen especial, públicas empresariales y a los consorcios deberán incorporar, en los programas presupuestarios clasificados como G+ y G, al menos un objetivo estratégico en materia de igualdad de género, los objetivos operativos y las actuaciones que se implementarán para su consecución, así como sus correspondientes indicadores. Adicionalmente, los objetivos, actuaciones e indicadores vinculados a las medidas de prevención y protección contra la violencia de género, significadas con la nomenclatura específica VG+, deben ser cumplimentados por aquellos programas con competencias en la materia.

Asimismo, la relación de entidades instrumentales incluidas en el Anexo VI de la Orden de elaboración del Presupuesto para 2023, deben definir en su documentación presupuestaria un objetivo de género, concretar las actuaciones que emprenderán para materializarlo y diseñar indicadores para medir su grado de desarrollo.

En conjunto, se observa un elevado grado de cumplimiento de esta obligación, ya que un 97,5% de los programas presupuestarios de las consejerías, agencias administrativas, de régimen especial, públicas empresariales y consorcios del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2023, logran incluir en su planificación objetivos estratégicos de género y un 95,8% de los mismos, objetivos operativos de género.

También en el ejercicio 2023, todos los programas presupuestarios de las agencias administrativas, las agencias de régimen especial, agencias públicas empresariales y consorcios han definido objetivos estratégicos y objetivos operativos de género. Al igual que las siete entidades del sector público instrumental seleccionadas, que cumplen al 100% con la obligación de definir en su planificación presupuestaria un objetivo de género orientado a corregir desigualdades de género que se producen en su ámbito de actuación.

Y en relación a la obligación de definir objetivos estratégicos y operativos en desarrollo de los preceptos de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de protección y prevención integral contra la violencia de género, 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.

Por otra parte, el apartado incluye una valoración de impacto de género que las actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2023 tendrán sobre la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres, tomando como referencia los estados de gastos, la ficha de programa y la memoria económica. Para realizar este análisis los programas presupuestarios de rango G+ y G en la Escala G+ y las entidades instrumentales seleccionadas, cumplimentan un modelo que recoge tres aspectos: las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género; la adecuación de las mismas a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, y a otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028; y por último, un análisis detallado de las consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

Finalmente, el subcapítulo contiene una valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género, de los Informes de auditoría que tomó en consideración la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos desde el año 2019. Tras la valoración inicial del seguimiento de los programas auditados en la fase de anteproyecto del Presupuesto de la Junta de Andalucía, se procede a una segunda valoración en la fase de proyecto de las medidas promovidas por los programas auditados, tal y como establece la citada Orden de elaboración del Presupuesto para 2023. Estas valoraciones han tenido en cuenta tanto las nuevas medidas que atienden a las recomendaciones emitidas, como la existencia de retos pendientes en la integración de la perspectiva de género en el Presupuesto.

De esta manera, se han realizado 9 seguimientos de auditoría correspondientes a 7 programas presupuestarios debido a que el Programa 31R – Atención a la dependencia, envejecimiento activo y discapacidad, asume competencias de tres áreas con sus correspondientes seguimientos. Por otra parte, el programa 72A – Empresa, Emprendimiento y Economía Digital no ha sido sometido a seguimiento de auditoría por los cambios en sus competencias ocasionados por la reestructuración de la Junta de Andalucía durante el presente ejercicio.

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.

## 01.00 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, INTERIOR, DIÁLOGO SOCIAL Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA

Según el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 152/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa, corresponden a esta Consejería las competencias que anteriormente tenía atribuidas la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, salvo las relativas a Administración Pública y coordinación de políticas migratorias.

La relevancia de género de las mencionadas áreas competenciales es elevada, y entre ellas cabe destacar las relativas a la gestión de las ayudas y coordinación de la cooperación internacional para el desarrollo, las relacionadas con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030, y las competencias en materia de economía digital e internacionalización del tejido empresarial andaluz. También son relevantes las propias de la Secretaría General de la Presidencia, la Secretaría General de Interior y Espectáculos Públicos y las de la Dirección General de Comunicación Social.

### 11A D.S.G. DE PRESIDENCIA, INTERIOR, DIÁLOGO SOCIAL Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Elaboración de informes de observaciones a los informes de evaluación de impacto de género, elaborados por los centros directivos.

A.2. Asistencia técnica al personal y órganos de la Consejería y de sus entidades instrumentales en relación con la aplicación de las políticas de igualdad.

A.3. Colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer al objeto de garantizar la adecuada cooperación en la coordinación de las actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

A.1. Artículo 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, y en el Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía.

A.2. Artículos 6, 7, 8, 9, 9 bis y 10 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y en el Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía.

A.3. Artículos 60, 68, 69, 70 y 71 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y en el Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Con la emisión de estos informes y su asunción por los centros directivos competentes e impulsores de la norma en cuestión, se consiguen textos normativos que generan igualdad de género, luchan por eliminar las brechas existentes entre mujeres y hombres y rompen los estereotipos de género que siguen perviviendo en la sociedad. Asimismo, estos informes desarrollan una función formadora y de sensibilización entre el personal que, dentro de la Administración de la Junta de Andalucía, desarrollan competencias normativas.

A.2. El asesoramiento técnico desarrollado por la Unidad de Igualdad de Género posee fundamentalmente una doble función. Por un lado, permite que la normativa elaborada por la Consejería integre la perspectiva de género desde el inicio de su planificación, hecho que garantiza que los textos aprobados posean efectos positivos en la consecución de la igualdad de género. Por otro lado, además, la labor de asesoría permite avanzar en la formación del personal de la Consejería en materia de igualdad de género.

A.3. La colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer, a quien corresponde la defensa y asistencia a las mujeres ante situaciones de discriminación por razón de sexo, y la promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Andalucía, resulta fundamental para que la transversalidad de la política de igualdad de género desarrollada por la Junta de Andalucía sea un hecho, garantizando además la eficiencia y coherencia que en esta materia, como en todas, debe presidir la actuación de la administración autonómica andaluza.

## 22B INTERIOR, EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL

El programa 22B cuenta con una variedad de competencias, muy heterogéneas, entre las que cabe destacar por su potencial incidencia en género la formación de policías locales, bomberos y personas voluntarias de protección civil. Esta Consejería participa en la Estrategia Andaluza para la lucha contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual 2021-2024, por lo que sus actuaciones son de alta relevancia en la lucha contra la violencia de género.

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para alcanzar la igualdad de género

A.1. Se incrementarán, tanto los cursos de capacitación y de especialización, como la carga lectiva de los mismos, reestructurando los contenidos y potenciando la impartición de formación por medios telemáticos, valorando el número de mujeres y hombres que participan. Asimismo, se garantizará una mayor presencia de mujeres en los materiales formativos (fotografías, dibujos y ejemplos, donde aparezcan mujeres policía). Para lograr una mayor cuota de acceso de las mujeres a los Cuerpos de la Policía Local, se aumentará la transparencia y la publicidad de las convocatorias de acceso a los mismos, anunciando las convocatorias en la web del Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía (IESPA), con independencia de su inserción en los diferentes boletines oficiales.

A.2. Se adoptarán medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres docentes y se fomentará la participación de mujeres policías en las diferentes actividades formativas, lo que también puede complementarse con la formación de policías hombres en temas generales de igualdad de género o en materias más específicas como género y seguridad, sin olvidar el camino marcado

en anteriores ocasiones respecto a otros aspectos formativos, valorando el número de hombres y mujeres docentes. Asimismo, participarán docentes profesionales de procedencia multidisciplinar, con conocimientos y experiencia suficiente, especialmente en la promoción de la sensibilización en violencia de género y de trata de seres humanos, incrementado también el número de acciones formativas dirigidas al estudio y concienciación en estas materias, valorando el número de hombres y mujeres que participan.

A.3. Durante 2023 se va a valorar que el alumnado participante evalúe las actividades formativas que incidan en la mejora de la cualificación profesional del personal integrando la perspectiva de género. Asimismo, se tendrá en cuenta el cumplimiento del principio de no discriminación por razón de sexo en aquellas campañas de información y divulgación que se lleven a cabo, lo cual implica que el lenguaje verbal y escrito utilizado en las campañas divulgativas de información habrán de respetar el principio de igualdad de género y no reproducir sesgos sexistas.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

A.1. Mediante esta actuación se da respuesta a lo previsto en el artículo 9 bis de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, ya que se han adoptado las medidas necesarias para garantizar una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de género, con enfoque feminista y transformador de los roles tradicionales de género, a fin de hacer efectiva la integración de la perspectiva de género en la actuación de las Administraciones públicas de Andalucía. Hay que tener en cuenta que estos cursos son obligatorios y, por tanto, se configuran como formación básica para el personal que pretenda acceder a algún Cuerpo de la Policía Local de Andalucía (curso de ingreso) o ascender a una categoría superior en estos Cuerpos (cursos de capacitación). Asimismo, se han dictado teniendo en cuenta los siguientes artículos 14, 15, 15 bis, 16, y 17.

A.2. Además es necesario destacar que se han adecuado a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, de acuerdo con su art. 23 y art. 25. En especial, se impartirá formación permanente y especializada, con carácter obligatorio, al personal responsable de la atención a las víctimas de la violencia de género.

A.3. Asimismo, las citadas previsiones se han elaborado de acuerdo con los artículos 4, 5, 9 y 57.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Al integrar las nuevas modalidades de enseñanzas a impartir, tales como la teleformación, se podrá incrementar el número de mujeres que puedan acceder a la formación. Asimismo, el Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía (IESPA) ofertará directamente a mujeres la impartición de actividades formativas. Estas medidas reducirán las desigualdades existentes, lo que debe redundar en una mejora cuantitativa de la igualdad de género.

A.2. El IESPA tiene previsto que haya un incremento de mujeres docentes destacando entre ellas abogadas, fiscales, psicólogas y profesoras de universidad. Todo ello contribuirá a la obtención

de una formación en seguridad más global, completa e integral. Asimismo, influirá en la concienciación social sobre la lacra de la violencia de género, aumentando la protección y seguridad de las mujeres víctimas y sus hijos e hijas.

A.3. Se perseguirá una mejora constante de la formación, estableciendo actividades formativas que incidan en la mejora de la cualificación profesional del personal integrando la perspectiva de género. Las campañas de promoción y divulgación tendrán siempre presente el establecimiento de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y de las mujeres.

## 52C COMUNICACIÓN SOCIAL

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Realización de acciones que favorezcan la representación femenina en el sector audiovisual.

A.2. Fomento de la igualdad mediante cláusulas de promoción de la igualdad en procesos de elaboración de normas.

A.3. Incorporación de las actuaciones de género en el diseño de la estrategia anual de comunicación de la Junta de Andalucía.

A.4. Análisis de las campañas de comunicación institucional para velar por un uso no sexista del lenguaje.

A.5. Labores de asistencia técnica para promover una imagen igualitaria y no estereotipada en los actos de comunicación corporativa.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Para la realización de las anteriores actuaciones se tendrá en todo momento, en cuenta lo indicado en la normativa de referencia para el estricto cumplimiento de la misma.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados desde el punto de vista de la igualdad de género

Los impactos positivos esperados de las actuaciones se expresan en los indicadores siguientes:

- Acciones institucionales de género incorporadas en los planes, programas, normas y actos administrativos
- Prestadores del servicio de comunicación audiovisual que disponen de un plan de igualdad
- Normativa de medios de comunicación social que contiene acciones positivas de género
- Acciones positivas de género en el Plan de Ordenación e Impulso en el Sector Audiovisual
- Informes de impacto de género sobre normas realizadas desde la Dirección General de Comunicación Social
- Inclusión de eje género en el plan anual de comunicación
- Informes favorables sobre lenguaje no sexista

- Campañas sobre igualdad de género o que mejoren el tratamiento de la violencia de género
- Campañas institucionales sujetas a un lenguaje no sexista
- Solicitudes de cumplimiento del art. 58 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, a agencias de publicidad

## 82A ACCIÓN EXTERIOR

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

La perspectiva de género se mantendrá en los objetivos estratégicos y operativos previstos en el programa presupuestario:

A.1. Promover la perspectiva de género y la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la Acción Exterior de Andalucía.

A.2. Inclusión del criterio de valoración de Igualdad de Género en las convocatorias de ayudas de Acción Exterior.

A.3. Hacer un seguimiento de las personas andaluzas residentes en el exterior, desagregada por sexo.

A.4. Integrar la perspectiva de género cuando se establezcan o suscriban Acuerdos institucionales con entidades internacionales, europeas, con el Gobierno central o con otras Comunidades Autónomas.

A.5. Integrar la perspectiva de género en el desarrollo de equipos internacionales

A.6. Integrar la perspectiva de género y lenguaje no sexista en los informes y documentación generada en el ámbito de los centros directivos.

A.7. Integrar la perspectiva de género en la dirección de la Red de Información Europea de Andalucía, que es un fuerte instrumento para alcanzar este objetivo.

A.8. Integrar la perspectiva de género en la convocatoria y celebración del Premio Jóvenes Andaluces Construyendo Europa – JACE.

A.9. Integrar la perspectiva de género en la convocatoria y concesión del Premio Andaluz de Investigación sobre la Integración Europea.

A.10. Perspectiva de género en la elaboración de herramientas de información y difusión.

A.11. Perspectiva de género en la convocatoria de becas de formación y especialización sobre la Unión Europea y Acción Exterior.

A.12. Perspectiva de género en las actuaciones desarrolladas en el marco de la cooperación territorial europea y cooperación trasfronteriza Alentejo-Algarve.

A.13. Perspectiva de género en las acciones para apoyar y coordinar las relaciones de la sociedad andaluza y sus instituciones con los andaluces y andaluzas en el mundo.

A.14. Perspectiva de género en las acciones orientadas a la internacionalización del tejido productivo andaluz.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

A.1. Artículo 3.3 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y principio rector en el Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028, que dispone que la Igualdad y transversalidad de género deben ser pilares de intervención y de transformación de las políticas públicas.

A.2. Artículo 3.3, 5 y 9 de la Ley 12/2007, de 26 de Noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.3. Artículo 13 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.4. Art 5, 9 y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.5. Artículo 3 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.6. Artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía

A.7. La Secretaría General de Acción Exterior, Unión Europea y Cooperación, como parte de su actividad de coordinación de esta red, promueve que las acciones desarrolladas por los centros de información europea que contemplen la perspectiva de género, conforme los artículos 5, 9 y 56 de la Ley 12/2007.

A.8. El Premio Jóvenes Andaluces Construyendo Europa se celebra cumpliendo con lo dispuesto en los artículos 3, 5 y 9 de la Ley 12/2007.

Además, cabe señalar que este premio promueve cada año el conocimiento de materias impulsadas por la Unión Europea, incluyéndose en cada edición, como tema de trabajo en el concurso, la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en la Unión Europea.

A.9. Art.5 y 9 de la Ley 12/2007.

A.10. Artículo 5 y 9 de la Ley 12/2007.

A.11. Artículo 9 de la Ley 12/2007.

A.12. Artículo 9 de la Ley 12/2007.

A.13. Artículos 9, 5 y 3.3 de la Ley 12/2007.

A.14. Artículo 5 y 9 de la Ley 12/2007.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

En este marco, se pretende conseguir una mayor visibilización de la igualdad entre hombres y mujeres en todos los eventos conjuntos que se realicen, promoviendo la igualdad en la participación de hombres y mujeres tanto en los grupos de trabajo como en las mesas de los eventos informativos. Asimismo, se tendrá en cuenta la perspectiva de género en la realización de investigaciones, informes y en los productos de difusión que se elaboren.



Se pretende que la perspectiva de género tenga mayor presencia en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas y de las políticas llevadas a cabo con cargo al programa 82A, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, de acuerdo con el principio de transversalidad de género definido en el artículo 3.3 de la Ley 12/2007, de 26 de Noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

## 01.31 AGENCIA DIGITAL DE ANDALUCÍA

### 12D ESTRATEGIA DIGITAL

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Acciones formativas relacionadas con la mejora de las habilidades digitales.
- A.2. Talleres STEM para el desarrollo del talento y las vocaciones científicas en edades tempranas.
- A.3. Acciones formativas relacionadas con la mejora de las habilidades digitales en el ámbito rural.
- A.4. Impulso a la aceleración de empresas innovadoras/startups con mujeres en la composición del equipo directivo.
- A.5. Promoción de la visibilidad de las mujeres en el sector TIC.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

- A.1. Artículo 51.1º de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- A.2. Apartado 1º del artículo 21 bis, de la Ley 12/2007.
- A.3. Artículo 52.2º de la Ley 12/2007.
- A.4. Artículo 5 de la ley 12/2007, de 26 de noviembre y se ha respondido a los mandatos específicos establecidos en los artículos 21 bis sobre la participación de las mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación, artículo 25 sobre la promoción empresarial y artículo 51 sobre las tecnologías de la información y el conocimiento.

Además, dichas actuaciones se ajustan a uno de los principios rectores previstos en el artículo 4.d) de la ley 13/2007, de 26 de noviembre.

- A.5. Artículo 5 de la ley 12/2007, de 26 de noviembre y artículos 21 bis, 25 y 51.

Además, dichas actuaciones se ajustan a uno de los principios rectores previstos en el artículo 4.d) de la ley 13/2007, de 26 de noviembre.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

#### A.1. Acciones formativas relacionadas con la mejora de las habilidades digitales.

La Agencia Digital de Andalucía aunque tiene una creación reciente, nace de la centralización de unas competencias que se encontraban distribuidas y que eran ejecutadas por distintos centros directivos. En este contexto, tras esta centralización se están analizando las distintas medidas ejecutadas anteriormente por parte de otros centros directivos y buscando sinergias interna y externas que le permitan dar un mayor alcance a estas iniciativas. En el ámbito del desarrollo de las habilidades digitales pondrán 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.

#### A.2. Talleres STEM para el desarrollo del talento y las vocaciones científicas en edades tempranas.

En el ámbito de esta medida se pondrán en marcha acciones dirigidas a distintos ciclos formativos que complementen las actuaciones realizadas por la Consejería competente en materia de formación esperando alcanzar los 5.000 participantes donde se espera que el 50% de las asistentes sean niñas.

#### A.3. Acciones formativas relacionadas con la mejora de las habilidades digitales de la mujer en el ámbito rural.

En el ámbito de esta medida se continúa con la financiación de los centros Guadalinfo en los municipios de Andalucía de menos de 20.000 habitantes donde casi el 60% de las personas que asisten a las actividades que se ponen en marcha son mujeres, convirtiendo el proyecto en un instrumento adecuado para conseguir el desarrollo igualitario de la mujer en el entorno rural. En este contexto se esperan poner en marcha actividades a las que se espera que asistan 30.000 mujeres.

#### A.4 y A.5. Reducción de las brechas de género en el sector TIC y en la constitución de Empresas de Base Tecnológica (EBT)

A través del programa WomANDigital se continuará trabajando para lograr la igualdad de género en el sector TIC andaluz y que redundará en una mejora competitiva de nuestras empresas tecnológicas. Se podrán en marcha actuaciones para el fomento de las vocaciones tecnológicas y para promover la incorporación de mujeres y el desarrollo profesional de las mujeres en el sector TIC.

Se dará continuidad a la oficina técnica de promoción de la igualdad de género, poniéndose en marcha actuaciones que cubran una o varias de las líneas de trabajo:

- Concienciar sobre la importancia de la presencia femenina en las áreas técnicas de desarrollo de la economía digital, contribuyendo a la eliminación de estereotipos, construyendo nuevos referentes.
- Fomentar la identificación de las niñas con la ciencia y la tecnología, favoreciendo un contexto social y educativo que empodere, aliente y motive a las niñas a cerrar la brecha digital.
- Fomentar las vocaciones de mujeres por carreras científico-técnicas, alentando su participación en el desarrollo de la economía digital y abogando porque un mayor número de mujeres sean emprendedoras.

- Visibilizar iniciativas de empresas y organizaciones que promuevan la diversidad de género en el sector TIC.
- Fomentar el liderazgo femenino en organizaciones y empresas TIC a través de acciones de sensibilización de la alta dirección sobre el valor positivo de la diversidad, el aprovechamiento de las redes de profesionales, y que favorezcan la autoconfianza y el empoderamiento de mujeres en el sector tecnológico.
- Establecer una colaboración activa con otras Administraciones a nivel nacional y europeo, para sumar esfuerzos en la promoción de la participación de la mujer en el sector digital.
- Establecer colaboraciones con entidades privadas y públicas que contribuyan a impulsar el trabajo de los movimientos, asociaciones y colegios profesionales que trabajan por el fomento de vocaciones STEM entre niñas y jóvenes andaluzas, o en la puesta en valor y la visibilidad de las mujeres de los profesionales del sector TIC.
- Puesta en marcha de premios WomANDigital, para identificar los proyectos, personas y entidades que estén aportando valor y contribuyendo a la igualdad de género en el sector TIC.
- Colaborar y apoyar a empresas que promuevan y realicen actividades para niñas y mujeres de manera que las acerquen a las tecnologías.
- Poner a disposición de las empresas los recursos elaborados para implementación de medidas de igualdad en pymes andaluzas.
- Realizar, jornadas, talleres, charlas para niñas y mujeres, que colaboren a despertar vocaciones STEM, a visibilizar mujeres referentes, acercar el mundo de la tecnología y mostrar sus posibilidades de empleabilidad.

## 01.40 CONSORCIO PARA EL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y DEL CONOCIMIENTO EN ANDALUCÍA “FERNANDO DE LOS RÍOS”

### 12D ESTRATEGIA DIGITAL

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Talleres STEM para el desarrollo del talento y las vocaciones científicas en edades tempranas de manera que se despierte un interés por este tipo de iniciativas en personas de sexo femenino desde la infancia y la adolescencia.

A.2. Actividades relacionadas con la violencia de género y la igualdad de género a través de las TIC: mediante la realización de talleres, charlas y actividades en los centros de la Red Guadalinfo y CAPI.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

A.1. Artículo 21 bis, apartado 1º de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.2. Artículo 33 de la Ley 12/2007.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. La iniciativa de inspiración STEM llevada a cabo por “Guadalinfo” tiene especial interés porque está dirigida a mujeres andaluzas menores de edad, una parte de la población a la que las políticas públicas suelen llegar con dificultad. Durante el año 2023, se espera que más de 300.000 jóvenes puedan beneficiarse de este proyecto educativo de fomento de carreras universitarias científicas y técnicas.

A.2. Mediante la realización de charlas divulgativas en los centros de la Red Guadalinfo y Capi se sensibiliza a la ciudadanía sobre la problemática social de la violencia de género, así como la necesidad de considerar la igualdad de género en todos los ámbitos sociales ya sean empresariales, educativos, laborales, etc. Se realizarán más de 900 acciones relacionadas con este tema durante el año 2023 con una participación de 6.000 personas.

## 01.51 AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL DE LA RADIO Y TELEVISIÓN DE ANDALUCÍA (RTVA)

### 52C COMUNICACIÓN SOCIAL

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Aprobación y puesta en marcha del nuevo plan de igualdad conforme a la legislación vigente recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A.2. Como empresa pública de comunicación es nuestro deber formar y educar en el respeto a los derechos fundamentales, entre los que se encuentra la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que desarrollaremos programaciones especiales sobre igualdad, difusión de mensajes no sexistas, presencia de expertas en tertulias, con el objetivo de que esta presencia se acerque a la representación del cuarenta por ciento en nuestros distintos y diversos espacios. Asimismo se creará una agenda de expertas, espacios informativos específicos para hablar de igualdad y violencia de género.

A.3. Campañas específicas de sensibilización: 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la violencia contra la mujer), Programación especial entorno al 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer), 29 de junio día del orgullo LGTBI.

A.4. Documentales donde la mujer es protagonista y cine dirigido por mujeres: Creación del Premio RTVA a la Cineasta andaluza.

A.5. Plan estratégico de la RTVA con la igualdad como línea transversal.

A.6. Formación en igualdad e implantación del lenguaje inclusivo en todas las áreas de la empresa.

A.7. Medidas específicas del plan de Responsabilidad Social Corporativa de RTVA y CSRTV, que ayuden a la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

A.8 Actualización del Plan de Prevención de Riesgos Laborales desde la perspectiva de género.

A.9 Actualización del Libro de Estilo de RTVA con perspectiva de género.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones en el caso de la Agencia Pública Empresarial de la RTVA tiene una doble vertiente, por un lado a nivel interno, y por otro como medio de comunicación público: formar, informar y generar contenidos que se recogen en la Ley 12/2007 sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres, garantizar la transversalidad, la promoción de la igualdad, la incorporación del lenguaje no sexista como herramienta básica de comunicación, la igualdad como herramienta de responsabilidad social corporativa, la promoción y transmisión de una imagen no estereotipada. Trabajar por el equilibrio entre hombres y mujeres en la estructura de la Agencia Pública y Canal Sur Radio y Televisión, S.A., Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, así como el Plan de Responsabilidad Social Corporativo 2022-2025

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Creación de espacios informativos que presenten la realidad de las mujeres.
- Campañas de sensibilización, información: Violencia Género, igualdad y diversidad.
- Puesta en marcha de los planes de igualdad.
- Paridad en la toma de decisiones y en la composición de nuestros espacios.
- Medidas que promuevan la igualdad con empresas externas o que trabajen de alguna manera para la RTVA y CSRTV.
- Diseño de campañas internas y externas para transmitir la necesidad de que los hombres se corresponsabilicen en las tareas domésticas y los cuidados. Campaña que se difundirá en todos los soportes: televisión, radio, web y OTT.
- Se estudiará la implementación del impacto de género en los programas de producción financiada.
- Inclusión en los pliegos de condiciones de incentivos puntuables para aquellas empresas que contemplen medidas de igualdad de género en su funcionamiento.

## 01.52 AGENCIA ANDALUZA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO (AACID)

### 82B COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Alineación de la planificación presupuestaria con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

A.2. Mantenimiento de la reserva presupuestaria para las actuaciones que van principalmente orientadas a promover la perspectiva de género.

A.3. Fortalecimiento del intercambio de experiencias y de lecciones aprendidas en los siguientes ámbitos:

- La acción humanitaria, específicamente en las crisis crónicas.
- En la localización de los ODS y en la descentralización con enfoque multiactor y con perspectiva de género en Mozambique.
- La actualización del enfoque GED en el marco de la evaluación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, de la Agenda 2030, de los ODS y del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

A.4. Participación en foros de debate y definición de marcos de actuación para la integración de la perspectiva de género como son, entre otros, los congresos sobre estudios de violencia de género, de estudios del desarrollo, de A2030 y ODS, el congreso de economía feminista, etc.

A.5. Desarrollo del mecanismo de gestión del conocimiento con enfoque de género para las finalidades de educación para el desarrollo y formación, investigación e innovación.

A.6. Impulso de la doble transversalidad: perspectiva de género y enfoque de sostenibilidad ambiental.

Siguiendo las indicaciones del Plan Estratégico de Igualdad de la Junta de Andalucía, con las actuaciones del indicador "Actuaciones para la doble transversalidad: sostenibilidad ambiental y género", en el marco de la ACT.1.1.4 "Contribuir a la reducción de los efectos del cambio climático", se van a impulsar intervenciones de doble transversalidad, esperando llevar a cabo un estudio de las capacidades y necesidades de los agentes andaluces para el fortalecimiento de la doble transversalidad entre sostenibilidad ambiental y género, articulándose con organismos internacionales para conocer experiencias de otros territorios.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Todos los ámbitos de acción de la ley de igualdad interpelan al programa 82B, el artículo 50 quáter, en su apartado 2, se dirige específicamente a esta política pública.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

En el presupuesto 2023, la AACID da un paso más en el fortalecimiento de su impacto en la mejora de las relaciones de género, de ahí que, por primera vez, la perspectiva de género haya llegado hasta su objetivo estratégico, siendo su enunciado para el 2023: OE.1 Luchar contra la pobreza y promover desarrollo humano sostenible con enfoque de género.

Para todo ello, se hace una reserva presupuestaria de al menos un 20% del total del presupuesto ejecutado, es decir, al menos esa parte del gasto público se invertirá en las actuaciones dirigidas específicamente a la promoción de la equidad de género.

Con la planificación presupuestaria 2023 del programa 82B, se espera contribuir a mejorar la condición y la posición de las mujeres, a mejorar su acceso a los recursos y a los beneficios generados con las actuaciones del programa 82B, a promover una participación de calidad, a redistribuir equitativamente los cuidados y a que las mujeres y las niñas disfruten de una vida libre de violencias. Para ello, además se espera:

- Visibilizar cómo el crédito presupuestario del programa 82B contribuye a eliminar la discriminación contra las mujeres.
- Mostrar los avances en el cumplimiento de los compromisos normativos y programáticos proequidad de género, a los que está sujeta la política andaluza de cooperación internacional para el desarrollo.
- Fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas de la inversión del gasto público.
- Mejorar la eficacia y el impacto de la política pública de cooperación internacional para el desarrollo.
- Dotar de mayor coherencia de género a toda la documentación presupuestaria.
- Fortalecer las fuentes de información disponibles, tanto para el seguimiento como para la gestión del conocimiento.
- Visibilizar las actuaciones de lucha contra la violencia de género.
- Fomentar la concertación de actores, el trabajo en red y comunicar el trabajo que se está haciendo.
- Consolidar el procedimiento de coordinación tanto interno como externo.

Todo ello para contribuir a erradicar la discriminación contra las mujeres y las niñas y promover su autonomía y empoderamiento, incidiendo en todos los ámbitos de actuación, tanto temáticos como geográficos definidos en el Plan Director de la Cooperación Andaluza.

## FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA CENTRO DE ESTUDIOS ANDALUCES M.P. (CENTRA)

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

#### A.1. Formación en metodologías de investigación social con perspectiva de género.

Debido a la alta demanda de formación especializada, tanto de la comunidad universitaria como científica, los cursos de especialización combinarán diferentes modalidades para **facilitar la formación especializada de alta calidad al mayor número de personas**, independientemente de su ubicación geográfica y de su disponibilidad horaria. De esta forma, se seguirá apostando por la formación on line síncrona, pero se llevará a cabo la incorporación de la formación on line asíncrona y la formación híbrida, es decir, alumnado presencial y no presencial.

El catálogo de Formación está organizado en los siguientes itinerarios que sumarán **más de 800 horas de formación:**

- A. Andalucía: sostenible y ecológica
- B. Familias, conciliación y juventud
- C. Andalucía como elemento de identidad en sus relaciones con el resto de España y con el mundo
- D. Andalucía en el escenario global: estrategia y perspectivas para una Andalucía de futuro
- E. Nuevos estilos de vida después de la CODIV-19

#### A.2. Promover una participación equilibrada de personal investigador en la Convocatoria Pública de Proyectos de Investigación.

La XII Convocatoria de Proyectos de Investigación se encuentra en fase de evaluación y han pasado un total de 70 proyectos en esta fase. Se ha establecido como objetivo interno de esta convocatoria, la participación equilibrada en el comité evaluador, así como en el número de investigadores que obtengan financiación para sus proyectos.

En 2023, los proyectos que resulten beneficiarios en la **XII Convocatoria de Proyectos de Investigación** se ejecutarán bajo la supervisión del personal de asesoramiento técnico en investigación. Durante el año, se realizarán diversas actividades y publicaciones de carácter científico y divulgativo, en función de los avances de los distintos proyectos. Las actividades, que se materializan principalmente en seminarios y talleres, pero también en jornadas, conferencias, foros y reuniones de expertos, irán destinadas a la comunidad académica, a las personas que forman parte de la administración pública y a la sociedad en general y girarán en torno a las siguientes líneas de investigación:

- Andalucía en el escenario global
- Espacios y políticas participativas, transparencia y gobierno abierto
- Bienestar y realidad social andaluza
- Claves de desarrollo para el futuro de Andalucía



## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las dos actuaciones previstas por la entidad están en coherencia con algunos de los mandatos de la Ley 12/2007, en concreto, con los artículos 21, sobre proyectos de investigación y con el artículo 21 bis. relativo a mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Con los **Cursos de Especialización** se pretende aumentar el porcentaje de mujeres que participan en estas actividades formativas de alta especialización en metodologías de investigación social.

En 2023 se pondrán en marcha los proyectos de la **XII Convocatoria Pública de Proyectos de Investigación** con la que se pretende avanzar en la igualdad efectiva de hombres y mujeres en la investigación social a través de una mayor participación de mujeres que se presenten con el perfil de investigadoras principales de proyectos.

## 10.00 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS

La Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos tiene atribuidas, según el Decreto 153/2022, de 9 de agosto, por el que se establece su estructura orgánica, una serie de competencias de alta relevancia en materia de igualdad de género como son las relativas a la política presupuestaria y la política tributaria de la Administración de la Junta de Andalucía, entre otras. Algunas de estas políticas se erigen en políticas horizontales para el conjunto de la Administración de la Junta de Andalucía, con un importante valor estratégico.

Además, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, incluye varias disposiciones que afectan a los ámbitos competenciales de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos, entre las que destaca la elaboración del presupuesto con enfoque de género o la gestión de la contratación pública.

De manera más específica, esta Consejería tiene encomendada una competencia de carácter transversal que afecta a toda la acción pública de la Junta de Andalucía; la definición, seguimiento y evaluación de la integración de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma, en cumplimiento del artículo 8 de la Ley 12/2007. Los presupuestos con enfoque de género constituyen una estrategia que persigue el avance de la igualdad entre mujeres y hombres, a partir del análisis sobre cómo se recaudan y se gastan los recursos públicos, reorientándolos para que respondan mejor a las necesidades e intereses de unos y otras.

### 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Acciones para la conciliación de la vida familiar entre el personal de la Consejería a través de la tramitación de permisos de reducción de jornada y flexibilidad horaria.

A.2. Contribución a la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de las disposiciones normativas propuestas por los centros directivos.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

La actuación 1 pretende dar cumplimiento a lo recogido en el artículo 36 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, al establecer éste que las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia.

Igualmente, en el artículo 39.2 de dicha ley se recoge que se establecerán medidas de conciliación, en el marco de los planes de igualdad, que podrán incluir aspectos relacionados con la organización de los tiempos de trabajo, espacios, adaptación de horarios, de jornada y de días de asistencia, reducciones de jornada, disfrute de excedencias y de vacaciones, permisos y fórmulas de teletrabajo.

La actuación 2 se fundamenta en el principio de transversalidad de género recogido en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, definido como la potenciación por parte de los poderes públicos de la presencia de la perspectiva de la igualdad de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Mediante la aplicación de la actuación 1 se pretende conseguir la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las empleadas y empleados públicos. Al posibilitar dicha conciliación por igual a mujeres y hombres, ya sea mediante los permisos de reducción de jornada y flexibilidad horaria, se facilita la consecución de un reparto equilibrado de responsabilidades familiares y de cuidado y atención de menores. El reparto de tareas domésticas también puede verse afectado positivamente, al permitir estas actuaciones una mejor organización del tiempo personal y familiar.

Respecto a la actuación 2, la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de las disposiciones normativas propuestas por los centros directivos, fomenta la igualdad efectiva entre hombres y mujeres desde su origen al permitir revisar y analizar las estructuras y formas de organización de la administración e identificar aquellas actuaciones que inciden en las desigualdades sociales entre ambos sexos.

Por otro lado, se permite tener en cuenta la diferente situación y posición social de mujeres y hombres, con el objeto de satisfacer de forma equitativa las necesidades de ambos sexos.

## 61B POLÍTICA ECONÓMICA Y FINANCIERA Y PLANIFICACIÓN

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Realización de informes y estudios de contenido económico con perspectiva de género.

A.2. Realización de publicaciones de contenido económico con perspectiva de género.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Se pretende potenciar la integración de la perspectiva de género en el ámbito de actuación de la Secretaría General de Economía, y así se incorporan las perspectivas de igualdad y género en el ejercicio del análisis y diagnóstico de la situación socioeconómica de Andalucía.

Para ello, la perspectiva de género está presente en los informes y estudios de diferentes aspectos de la realidad económica y social de Andalucía, así como en las publicaciones de contenido económico, de periodicidad mensual, trimestral y anual, que realiza la Secretaría General de Economía.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

En la medida en que la existencia de brechas de género es un desequilibrio social que hay que corregir en multitud de aspectos, con el programa presupuestario 61B se pretende incorporar la perspectiva de género en la realización de análisis, informes, estudios y publicaciones de contenido económico, para de este modo contribuir a la solución de las brechas de género en la sociedad andaluza.

## 61C POLÍTICA ESTRATÉGICA DE CONTRATACIÓN PÚBLICA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Aprobación y publicación de una guía sobre la contratación con perspectiva de género

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Con la actuación citada anteriormente se pretende, por un lado, facilitar el cumplimiento de lo establecido en el artículo 12 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, al tiempo que favorecer la ejecución de la exigencia derivada de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, de incorporación en las distintas fases del procedimiento de contratación pública aspectos sociales, de promoción de la igualdad, laborales y medioambientales, siempre que guarde relación con el objeto del contrato y, de este modo cumplimentar las obligaciones que se derivan tanto del Derecho de la Unión Europea, de la legislación estatal como de la propia normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de contratación pública sostenible y de la propia responsabilidad social corporativa.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Mediante la aplicación de la actuación descrita anteriormente se pretende dotar de un instrumento actualizado, útil y funcional que permita incorporar en los documentos relativos a la contratación pública medidas aplicables al propio objeto del contrato, a prescripciones técnicas, a la solvencia técnica, a las prohibiciones de contratar, a criterios de adjudicación y de desempate y condiciones especiales de ejecución, e incluso al control del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la legislación social, laboral y ambiental, penalidades y resolución de los contratos, facilitando así, entre otras, la labor de adopción de acciones adecuadas para luchar contra la discriminación, directa o indirecta por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y promover igualdad de oportunidades.

## 61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Ejecución material de las auditorías encargadas por la Comisión de Impacto de Género.

A.2. Actuaciones de formación y divulgación sobre presupuesto y género.

A.3. Elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género y coordinación de los órganos intervinientes.

A.4. Actualización de los indicadores del Informe de Evaluación de Impacto de Género.

A.5. Acciones de impulso a la inclusión de indicadores de género en los programas vinculados a la lucha contra el cambio climático.

A.6. Definición de un modelo de información sobre el logro de objetivos y actuaciones sustentado en indicadores.

A.7. Redacción de un plan piloto de evaluación de los programas presupuestarios que integre la perspectiva de género y climática.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

A.1. Ejecución material de las auditorías encargadas por la Comisión de Impacto de Género

- Ley 12/2007: art. 8.2.
- Ley 13/2007: art. 4.b).
- Decreto 116/2020, de 8 de septiembre: art. 10. i). Orden de 24 de mayo de 2022, art. 5, Decreto 20/2010: art. 2. c).

A.2. Actuaciones de formación y divulgación sobre presupuesto y género

- Ley 12/2007: art. 9 bis.
- Ley 13/2007: art. 20.1.
- Planes de referencia: Planes anuales de formación, aprobados por el IAAP.

A.3. Elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género y coordinación de los órganos intervinientes

- Ley 12/2007: art. 8.
- Ley 13/2007: art. 5 b) y c)
- Otra normativa de referencia: Decreto 116/2020, de 8 de septiembre, art. 10. i) Orden de 24 de mayo de 2022 , art. 5.

A.4. Actualización de los indicadores del Informe de Evaluación de Impacto de Género

- Ley 12/2007: art. 8.1.
- Ley 13/2007: art. 4 b)

- Otra normativa de referencia: Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género: art. 9.4.

A.5. Acciones de impulso a la inclusión de indicadores de género en los programas vinculados a la lucha contra el cambio climático

- Ley 12/2007: art. 5
- Ley 8/2018, de cambio climático: Exposición de motivos (III)
- Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028: Principios rectores.
- Plan andaluz de acción por el clima 2021-2030: 7.1.2 Medidas para la integración de la igualdad entre hombres y mujeres

A.6. Definición de un modelo de información sobre el logro de objetivos y actuaciones sustentado en indicadores

- Ley 12/2007: art. 8.1 y art. 10.
- Ley 13/2007: art. 4. a) y b) , art. 5 b), art. 6.
- Otra normativa de referencia: Decreto 116/2020, de 8 de septiembre, art. 10. e), art. 10. i). Órdenes de elaboración del Presupuesto.

A.7. Redacción de un plan piloto de evaluación de los programas presupuestarios que integre la perspectiva de género y climática

- Ley 12/2007: art. 8.1 y art. 10.
- Ley 13/2007: art. 4.b).
- Otra normativa: Decreto 116/2020, de 8 de septiembre: art. 10. e) y art. 10. i).

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Las auditorías de género que efectúa la Dirección General de Presupuestos en cumplimiento de los planes anuales aprobados por la Comisión de Impacto de Género, examinan la planificación, ejecución y metodologías empleadas por los programas y entidades con capacidad para reducir las brechas de género.

A.2. El diseño de acciones formativas sobre planificación con enfoque de género permitirá que el personal encargado de los programas presupuestarios aplique mejor los mandatos normativos que los vinculan e incorpore metodologías para incluir y medir acciones orientadas a reducir las brechas en sus ámbitos de actuación. Dada la nueva significación de objetivos, actuaciones e indicadores como VG+, la formación también hará hincapié en su correcto etiquetado, para que los programas con capacidad de acción en el ámbito de la violencia puedan emprender actuaciones orientadas a prevenirla, combatirla o erradicarla.

A.3. Con la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género, se espera lograr una mayor integración de la perspectiva de igualdad de género en las políticas presupuestarias. Este informe constituye un documento de política central del Gobierno, que muestra el orden de prioridad de los objetivos anuales y plurianuales formulados por cada sección y los recursos asignados para su consecución, mediante las actuaciones que diseñan los programas

presupuestarios G+ y G para reducir las desigualdades en su doble vertiente de reducción de las brechas y erradicación de la violencia de género, que es su manifestación más extrema. Además, a través del Informe de Evaluación de Impacto de Género se lleva a cabo una labor de divulgación y concienciación ante la ciudadanía sobre la importancia de la promoción de la igualdad de género.

A.4. El desarrollo de ponencias técnicas para actualizar los indicadores del Informe de Impacto de Género tiene como objeto revisar las actividades estadísticas existentes en el capítulo de Realidad, comprobar su vigencia y validez y proponer un panel que incluya las más relevantes y actualizadas. En 2023, se desarrollarán los ámbitos digital y medioambiental, tras el acuerdo en tal sentido de la Comisión de Impacto de Género.

A.5. La actuación se orienta a transversalizar la perspectiva de género en la lucha contra el Cambio Climático: directrices y recomendaciones a través de las guías, contenidos específicos en las actividades formativas, mejoras en el informe de cambio climático (en 2023, por ejemplo, se muestra por primera vez la clasificación de género de los indicadores, etc). Con ello se pretende que los programas presupuestarios que figuran en el Informe sobre la incidencia de los indicadores presupuestarios en el cambio climático definan indicadores que midan los efectos diferenciados de tal fenómeno.

A.6. El diseño de un modelo de información presupuestaria sobre el logro de objetivos y actuaciones sustentado en indicadores dará trazabilidad a las iniciativas de género, para capturar su grado de cumplimiento y contribución a las metas establecidas en la planificación estratégica.

A.7. Andalucía destina alrededor del 75% de sus recursos a políticas con impacto en la reducción de las brechas, que son impulsadas a través de distintos programas de gasto clasificados como G+ o G. Por ello, uno de los criterios de evaluación de tales programas será la igualdad, para movilizar capacidad crítica en torno a su planificación y ejecución y contribuir a institucionalizar la dimensión de género en sus diagnósticos, planificación, ejecución y seguimiento.

## 61H FINANCIACIÓN Y TRIBUTOS

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Reducción en la escala autonómica en IRPF.

A.2. Ampliación de los límites de base imponible para las deducciones en IRPF. Incremento de cuantías en distintas deducciones (familia numerosa o asistencia a personas con discapacidad)

A.3. Nuevas medidas contras las víctimas de violencia de género, tanto en IRPF (alquiler) como en tipos reducidos en ITPAJD.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Búsqueda de la igualdad de trato en materia económica de hombres y mujeres. Principio general del artículo 4.1 y Título I de la Ley 12/2007, relativo a las políticas públicas para la promoción de la igualdad de género.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

1. Como muestra cualquiera de las estadísticas oficiales publicadas -tanto en España como en Andalucía- la brecha salarial entre varones y mujeres es una realidad palpable. Esta evidencia general tiene reflejo en la imposición directa a través del IRPF por lo que la bajada en la tarifa autonómica del impuesto regulada en el artículo 23 de la Ley 5/2021, de 20 de octubre, de Tributos Cedidos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, tiene incidencia directa en la mayor capacidad de liquidez para las mujeres, como grupo más desfavorecido económicamente. En el mismo sentido se ha producido tanto un incremento de cuantías deducibles como un ensanchamiento de bases.
2. La misma Ley 5/2021 aprueba distintas deducciones y mejora otras ya existentes, como puede ser el caso de la deducción por familia numerosa, la cual tendrá principal incidencia en mujeres, debido a que los casos donde solo hay un ascendiente con hijos a cargo (familias monoparentales en IRPF las cuales, según los últimos datos, superan el 20% del total) son más numerosos en mujeres que en hombres, ya que en su mayor porcentaje son quienes conviven con sus hijos. Efectivamente, con los últimos datos publicados, en la modalidad de declaración conjunta monoparental, la deducción por familia numerosa estatal (mismos requisitos que la nueva deducción autonómica) es aplicada por mujeres en el 80% del total de este tipo de declaraciones. Por ello y por las mismas razones expuestas antes, esta rebaja impositiva, al ser deducción directa en cuota, tiene un reflejo inmediato en dicho colectivo.
3. La misma Ley 5/2021 también implementa diferentes medidas favorecedoras para las víctimas de violencia de género, lo cual redundará en las mujeres que sufren la muestra más extrema de la desigualdad.

## 61K COORDINACIÓN DE FONDOS EUROPEOS

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

La actividad que desarrolla la Dirección General de Fondos Europeos se orienta a la optimización de la gestión de estos Fondos, integrando la igualdad como valor y como objetivo en la ejecución de los siguientes tipos de actuaciones:

- A.1. La puesta en práctica de la igualdad de género en los programas operativos integrando los compromisos reglamentarios de la Unión Europea sobre la igualdad, y en cuyas estrategias se identifican necesidades regionales relacionadas con la existencia de brechas de género, definiéndose, por tanto, objetivos y actuaciones con incidencia directa sobre las personas.
- A.2. Transversalidad de género en el alta de operaciones cofinanciadas, donde la perspectiva de género que se traduce en un impulso a aquellas que tengan un impacto positivo en la igualdad de género.
- A.3. Definición y evaluación de indicadores cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo, que permitan realizar un seguimiento de las contribuciones de los Fondos.
- A.4. Seguimiento y evaluación de las actuaciones a través de los cuales se miden los resultados obtenidos con la ejecución de los programas cofinanciados, así como su contribución a los objetivos de la Unión Europea. La evaluación incluye el análisis de los resultados de los indicadores de género de los distintos programas.



A.5. Verificación y control de las actuaciones cofinanciadas con Fondos Europeos con las que se comprueba si los gestores, en la ejecución de sus presupuestos provenientes de la Unión Europea, han respetado la política comunitaria de igualdad de oportunidades.

A.6. Para el cumplimiento de las obligaciones reglamentarias en materia de información y difusión de las actuaciones cofinanciadas, se elaboran planes de comunicación que utiliza y fomenta el uso de imágenes de las mujeres y los hombres fundamentadas en la igualdad de sexos, evitando expresamente los estereotipos sexistas tanto en los contenidos y las imágenes como en el lenguaje empleado, contribuyendo por tanto a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones previstas por la Dirección General de Fondos Europeos se adecúan a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de Género en Andalucía, cuyo objetivo principal es garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias en clave de género.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La coordinación llevada a cabo desde la Dirección General de Fondos Europeos tienen una incidencia transversal sobre las actuaciones cofinanciadas por fondos europeos ejecutadas por los gestores de la Junta de Andalucía, y en este sentido, se potenciarán aquellas que tengan por objeto fomentar la igualdad de género (incrementar la tasa de empleo femenina, mejorar, fortalecer y reorganizar el sistema de cuidados de larga duración, elevar el potencial educativo y la igualdad de oportunidades, etc.).

## 61L COORDINACIÓN DE LA HACIENDA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

#### A.1. Evaluación y seguimiento de la estrategia de presupuesto y género

Como novedad para 2023, se impulsará una metodología de trabajo para facilitar la confluencia del presupuesto con perspectiva de género con el presupuesto verde. La Administración andaluza es pionera en la aplicación del Presupuesto Verde, concebido como una herramienta para introducir una visión medioambiental a todas las políticas para que puedan responder de forma más ajustada a los desafíos climáticos. Dado que el cambio climático puede tener implicaciones, efectos e impactos diferentes para mujeres y hombres, un presupuesto responsable con el género debe ser capaz de captar estas diferencias y responder a los retos que se planteen. Durante el próximo ejercicio se continuarán los trabajos ya iniciados en relación con la elaboración de diagnósticos, instrumentos y metodologías de presupuesto verde y con perspectiva de género.

A.2. Mejora del conocimiento de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en ámbitos de competencias de las políticas presupuestarias.

La aplicación del presupuesto con perspectiva de género requiere disponer de un conocimiento ajustado de las desigualdades de género que se dan en los diversos ámbitos de competencia de cada política. Para ello, es imprescindible contar con diagnósticos actualizados en los que se delimiten las desigualdades entre mujeres y hombres, y se analicen sus causas estructurales y coyunturales.

Al mismo tiempo, la integración de género en la presupuestación requiere igualmente de un esfuerzo continuado por el fortalecimiento de las capacidades del personal técnico responsable en los diferentes niveles, con formatos adaptados y flexibles, para que sean capaces de trasladar los compromisos en materia de igualdad de género a las tareas presupuestarias. El Plan anual de formación en presupuesto y género 2023 pretende continuar proporcionando conocimiento, técnicas y herramientas en materia de presupuesto y género al personal encargado de la elaboración y ejecución de programas presupuestarios.

A.3. Difusión de los avances de la estrategia de presupuesto y género de la Junta de Andalucía

La difusión interna y externa de la práctica de presupuesto y género en la Administración andaluza genera la mejora de los procedimientos, procesos y metodologías, y promueve el intercambio y el aprendizaje mutuo entre Administraciones. En 2023, se desarrollará el Plan Anual de Sensibilización en Presupuesto y Género, que recoge y sistematiza todas las actuaciones de sensibilización destinadas al personal de la Administración de la Junta de Andalucía, cuyo objetivo principal es concienciar de la necesidad de seguir profundizando en la detección de las brechas de género y de la capacidad que tiene el presupuesto para que las políticas públicas se orienten a su corrección.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

El Decreto 153/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos, establece en su artículo 6.2.e), que a la Secretaría General de Presupuestos, Gastos y Financiación Europea, le corresponde la definición, seguimiento y evaluación de la inclusión de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma.

La totalidad de las actuaciones desarrolladas por la Secretaría se enmarcan en el artículo 8, sobre el enfoque de género en el Presupuesto, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre. Todas ellas cuentan con el impulso de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, entre otras, establece la realización de auditorías de género en la Administración andaluza o la emisión del Informe de Evaluación de Impacto de Género.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El programa 61L se orienta a convertir el presupuesto en un instrumento básico que refleje las prioridades de la política económica y en una herramienta que contribuya a la superación de las desigualdades entre mujeres y hombres. Por ello, la estrategia de presupuesto y

género persigue mejorar los diagnósticos y la programación presupuestaria en esta materia, de forma que la Administración, mediante el seguimiento, la evaluación anual y la auditoría de programas, así como a través de los programas de formación y sensibilización, pueda contribuir a que las brechas de género disminuyan de manera progresiva en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Se estima que en 2023 el desarrollo de estas actuaciones impulsadas por la Secretaria va a tener un impacto positivo sobre la corrección de las desigualdades entre hombres y mujeres en el contexto andaluz y en la mejora de la eficacia en la implementación de las actuaciones programadas por los centros directivos

## 10.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA

### 54F ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA Y CARTOGRÁFICA

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Producción de la información estadística y/o geoespacial desde la perspectiva de género que encomienda el Programa Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2023. Si bien todas las actividades encomendadas se conciben desde la perspectiva de género, se destaca en particular el Sistema de información con perspectiva de género de Andalucía y la Encuesta Social 2023.

En el primer caso, el Sistema de Información con perspectiva de género de Andalucía, contribuye a la ejecución de los siguientes planes: a) Informe de Impacto de Género del Presupuesto de la Junta de Andalucía y b) Protocolo andaluz para la actuación sanitaria ante la violencia de género. La Encuesta Social 2023 se orienta al estudio de los hogares andaluces desde una perspectiva de género, a partir de algún tema de actualidad.

A.2. Difusión de resultados estadísticos y/o geoespaciales. La difusión de la información implica poner a disposición de la sociedad el resultado de las actividades programadas y encomendadas al IECA para el ejercicio 2023. Estos resultados podrán ser consultados en las plataformas de difusión del IECA en formatos accesibles, en concreto, mediante productos específicos, bancos de datos multitemáticos, o mediante servicios interoperables. Asimismo, el IECA hace uso de nuevos canales de comunicación como son las redes sociales, así como otras actuaciones de carácter divulgativo

A.3. Realización de productos que se difundirán con información desagregada por sexo. Como ejemplo destacable se encuentra la difusión del “Sistema de información con perspectiva de género de Andalucía”. Se trata de un banco de datos multitemático que permite observar y analizar los ámbitos y factores que condicionan las desigualdades por razón de género en la sociedad andaluza actual, y su evolución en el tiempo mediante la presentación de series de datos. Este sistema de información es crucial para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía en clave de género, y para la evaluación de las políticas públicas.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Todas estas actuaciones previstas por el programa presupuestario 54F se adecúan al mandato del artículo 10 de la Ley 12/2007, y además se cumple con lo previsto en el número 3 del mismo artículo.

La producción de información se concibe desde su diseño, atendiendo a los ejes transversales que establece el PECA, en particular, el eje transversal de género. Es decir, todas las fases de la producción estadística contemplan la perspectiva de género: captación de datos, diseño metodológico, tratamiento de datos y difusión.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

En relación a la promoción de la igualdad de género, la actividad del IECA actúa en el ámbito de la información estadística que afecta a las personas físicas, en la provisión de información cuantitativa que aporte evidencias sobre aspectos relevantes en base a las cuales sea posible adoptar decisiones inteligentes. Esta información de personas físicas afectará a todos los ámbitos sociales y económicos en que se desenvuelve la población.

Maximizar la provisión de esta información y dotarla de la máxima calidad implica a todo el sistema estadístico y cartográfico de Andalucía, siendo el IECA el coordinador de dicho Sistema. Y ello permitirá: a) Disponer de evidencias que propicien aquellas actuaciones públicas que mitiguen las brechas de género en distintos sectores, b) Disponer de evidencias que reflejen la evolución en el tiempo de los valores afectados, y por tanto el resultado de las políticas públicas, y c) Detectar lagunas de información y sugerir el emprendimiento de nuevas actuaciones, así como identificar avances en necesidades de información que aporten valor a la producción estadística por sexo en Andalucía.

## 10.39 AGENCIA TRIBUTARIA DE ANDALUCÍA

### 61L COORDINACIÓN DE LA HACIENDA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Todas las competencias de la Agencia llevan aparejadas proporcionar información y asistencia a las personas contribuyentes para facilitar el cumplimiento de sus obligaciones tributarias, tanto para hombres como para mujeres. Sin embargo, es conveniente resaltar que, en estas figuras tributarias, existe un alto porcentaje de sujetos pasivos que son personas jurídicas. Adicionalmente, la gestión de estos tributos presenta, entre otras características, un alto grado de representación e intermediación a través de colaboradores sociales y elevado contenido patrimonial, lo que dificulta el análisis en clave de género en algunos ámbitos de la aplicación de los tributos.

No obstante, el programa 61L Coordinación de la Hacienda de la Comunidad Autónoma de Andalucía, es pertinente desde el punto de vista de género, y cuenta con una capacidad de impacto

para incidir sobre los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la realidad sobre la que actúa. En este sentido, la Agencia Tributaria de Andalucía define un nuevo objetivo operativo para el ejercicio 2023, “Ofrecer información estadística desagregada por sexo en los distintos ámbitos tributarios” se configura como el nuevo reto a conseguir en 2023 y se va a implementar, principalmente, mediante la actuación:

A.1. Elaboración de estadísticas de autoliquidaciones desagregadas por sexo, tanto del obligado tributario como de las personas que presentan la autoliquidaciones. La Agencia pretende centrar su actuación fundamentalmente en la elaboración de estadísticas que incorporen la variable sexo en orden a proporcionar información a todos los centros directivos con competencias relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres.

Las estadísticas que pueden estar disponibles para el ejercicio 2023 son:

1. Autoliquidaciones del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados por sexo del presentador y sexo del sujeto pasivo (para el caso en que intervenga más de un sujeto pasivo, la base de datos actualmente únicamente recoge el sujeto pasivo inscrito en primer lugar). En esta autoliquidación se puede, además, desagregar la información por hecho imponible. Los hechos imposables más significativos para estudiar la variable sexo del sujeto pasivo serían: Transmisión de inmuebles, Transmisión de vehículos y Arrendamientos.

2. Autoliquidaciones del Impuesto de Sucesiones y Donaciones por sexo del presentador, sexo del causante/donante y sexo del sujeto pasivo. La información que se pretende poder proporcionar es la siguiente: declaraciones de Sucesiones por sexo del causante, autoliquidaciones de Sucesiones por sexo del causante y sexo del sujeto pasivo (heredero, legatario), autoliquidaciones de Donaciones por sexo del donante y sexo del sujeto pasivo (donatario), liquidaciones por sexo del deudor, solicitudes de aplazamiento/fraccionamiento por sexo del deudor y notificaciones de providencias de apremio emitidas por sexo del deudor.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

El conjunto de actuaciones desarrolladas por la Agencia Tributaria de Andalucía se enmarcan en el desarrollo del artículo 8: “Enfoque de género en el presupuesto” de la Ley 12/2007, haciendo del presupuesto, en su vertiente de ingresos, un elemento activo en la consecución del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.

La recogida de datos estadísticos desagregados por sexo, y desde la perspectiva de género, debe contribuir al establecimiento de un diagnóstico de situación para la adopción de medidas que potencien la efectiva igualdad de mujeres y hombres de la práctica administrativa de la Agencia Tributaria de Andalucía.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Con la rendición de toda esta información en materia de género la Agencia pretende contribuir al conocimiento y difusión de información relevante al género y que debe ser tomada en cuenta a la hora de diseñar futuras políticas públicas. Esta información puede -y debe- contribuir de forma decisiva a la hora de realizar los distintos diagnósticos de situación de las secciones que integran la Junta de Andalucía. Por ello, se pretende atender al 100% de las peticiones de información que se reciban.

Respecto a otros ámbitos de actuación, como puede ser la gestión y organización de los recursos, la ATRIAN continúa integrando la perspectiva de género en todas sus actuaciones. Así, por ejemplo, en la esfera de la contratación pública, se tiene en cuenta el establecimiento de condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres, y fomentar el desarrollo de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de género. Además, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares se señala la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, cuenten con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como que las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan.

## 10.51 AGENCIA EMPRESARIAL PARA LA TRANSFORMACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO

### 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Ayuda a la participación de mujeres en puestos directivos de las empresas apoyadas: Establecimiento de criterios de discriminación positiva en el apoyo a aquellas empresas que cuenten con mujeres en sus puestos directivos.

A.2. Inclusión de criterios específicos de género en licitaciones para propiciar una mayor participación de las mujeres: La Administración cuenta con herramientas para incluir la perspectiva de género en cada una de las fases de la contratación. Desde la solicitud de informes, hasta la exigencia de etiquetas sociales o el compromiso de un determinado porcentaje de personal femenino fijo en la empresa. La Ley de Contratos del Sector Público (LCSP) incorpora estos criterios tanto en la fase de preparación, o diseño de los pliegos, como en la de adjudicación y ejecución del contrato. La propia ley de igualdad establece «en toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales siempre que guarden relación con el objeto del contrato». La convicción de que su inclusión proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual y mayor eficiencia en la utilización de los fondos públicos es la base sobre la que se sustentan estos mecanismos.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

A.1. Se trata tanto de la aplicación del art. 25 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre (“medidas y actuaciones que favorezcan la aportación de las mujeres para construir nuevos modelos de economía y empresa”) como de una extensión al sector privado de la previsión contenida en el art. 11 (“representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos”) de la misma Ley.

A.2. Se trata de la aplicación del art. 12 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre (“La Administración de la Junta de Andalucía, a través de sus órganos de contratación, establecerá condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en el ámbito laboral, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente”).

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El impacto previsto de estas medidas es un tejido empresarial más equilibrado en su distribución por sexos.

## 72B APOYO ECONÓMICO AL SECTOR EMPRESARIAL

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género.

A.1. Aumentar la presencia de mujeres en los ámbitos tecnológicos y de innovación en empresas: Se constata la baja presencia de mujeres en los ámbitos tecnológicos y de innovación en empresas.

A.2. Impulsar la participación de las mujeres en la alta dirección empresarial. La promoción del talento femenino en las empresas se enfrenta con el desafío que supone la creación de una nueva cultura laboral que concilie las formas flexibles de organización del trabajo, con ambientes inclusivos y enfocados en las personas, sus intereses, derechos y proyectos de vida. El valor agregado que ofrece el talento femenino en puestos claves no es percibido por una parte de las grandes empresas, entre las cuales es escasa la participación de la mujer en los puestos de la alta dirección. Esta situación es justificada al aludir a algunos comportamientos individuales de la mujer, como asignar prioridad a la familia. Al mismo tiempo existen patrones culturales que limitan la presencia femenina en los espacios de poder, así como prácticas limitantes de la participación de las mujeres por parte de las propias empresas. En este marco, resulta vital el cambio cultural a medio plazo en relación con el talento femenino. Esta transformación implica no sólo una nueva perspectiva acerca de la participación de la mujer en los puestos de la alta dirección, sino la comprensión del valor del talento femenino por parte de la empresa, sin reducirla a una ventaja competitiva o una oportunidad de talento. En este sentido, supone concebir a la mujer como “una alternativa” que puede transformar a todo el grupo y no como un problema, una minoría o una población rentable para invertir. En particular se propone abordar la promoción del talento femenino como una manera de diversificar los liderazgos, en vistas de generar estilos de dirección complementarios, donde se hagan presentes hombres y mujeres, en una integración superadora de las tensiones actuales.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

A1. Esta actuación trata de dar cumplimiento a la previsión del art. 51.2 y 3 de la ley 12/2007, de 26 de noviembre.

A2. Se trata tanto de la aplicación del art. 25 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre como de una extensión al sector privado de la previsión contenida en el art. 11 (“representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos”) de la misma Ley.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El impacto previsto de estas medidas es un tejido empresarial más equilibrado en su distribución por sexos.

## 10.52 AGENCIA DE INNOVACION Y DESARROLLO DE ANDALUCIA

### 72B APOYO ECONÓMICO AL SECTOR EMPRESARIAL

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Pago de incentivos a empresas con participación mayoritaria de mujeres.

A.2. Pago de incentivos a empresas que cuenten con Plan de Igualdad.

A.3. Pago de incentivos a empresas que cuenten con certificados de Responsabilidad Social Corporativa o de Empresa Familiarmente Responsables.

En las ayudas convocadas en años anteriores, se incluyeron medidas de acción positiva para reducir la brecha de género en el sector empresarial andaluz, diseñando para la concesión de ayudas y la cuantía de las mismas, acciones de apoyo económico a iniciativas empresariales de emprendimiento, creación y crecimiento empresarial promovidas por mujeres.

Por parte de la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía se está trabajando en incluir incentivos específicos en los futuros desarrollos normativos vinculados a incentivos al desarrollo tecnológico, tales como: Inclusión de incentivos específicos de género en los desarrollos normativos que se elaboren durante el ejercicio y que sean conducentes a fomentar y desarrollar la innovación en proyectos empresariales de contenido tecnológico liderados por mujeres.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Se trata de actuaciones que responden a mandatos específicos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, por lo que han integrado el enfoque de género de manera que pueden contribuir a reducir las brechas de género detectadas en su ámbito de actuación.

Aplicación del art. 5 de la Ley 12/2007: mandato de transversalidad para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en Andalucía.

Aplicación del art. 13 de la Ley 12/2007: No podrán obtener la condición de beneficiaria de las subvenciones las empresas o personas solicitantes que hayan sido sancionadas por resolución administrativa firme o condenadas por sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.



Aplicación del art. 25 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre (“medidas y actuaciones que favorezcan la aportación de las mujeres para construir nuevos modelos de economía y empresa”) como de una extensión al sector privado de la previsión contenida en el art. 11 (“representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos”) de la misma Ley.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Contribuir a lograr un tejido empresarial innovador con un mayor equilibrio en la representación femenina, especialmente en los puestos de dirección.

## 11.00 CONSEJERÍA DE DESARROLLO EDUCATIVO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

El Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, establece que corresponden a la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional las competencias que actualmente tiene atribuidas la Consejería de Educación y Deporte, salvo las competencias en materia de deporte. De este modo, la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, en virtud del Decreto 154/2022, de 9 de agosto, por el que se establece su estructura orgánica, tiene atribuidas una serie de competencias de alta relevancia en materia de igualdad de género, como son las relativas a la política educativa, desarrollando la regulación y administración de la enseñanza no universitaria en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades.

Además, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, incluye varias disposiciones que afectan a los ámbitos competenciales de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, en especial, en lo relativo a la promoción de la igualdad de género en los centros docentes así como en la integración de contenidos curriculares.

### 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Sensibilización, asesoramiento y seguimiento en materia de igualdad realizado por la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, a través de las siguientes estructuras de las que dispone con competencias en materia de igualdad: Observatorio para la Convivencia Escolar en Andalucía; Comisión de igualdad en educación; Servicio de Convivencia e Igualdad; Coordinación Regional de la Red Andaluza “Escuela: Espacio de Paz”; Comisiones Provinciales de Seguimiento de Convivencia Escolar y Gabinetes provinciales de asesoramiento sobre la convivencia escolar.

Tras la evaluación del II Plan Estratégico de Igualdad en la Educación y conscientes del papel que la escuela desempeña como agente de socialización, se está trabajando en la elaboración del “III Plan estratégico de igualdad de género en educación 2022-2027” que continuará avanzando en la eliminación de las desigualdades por cuestión de género en el ámbito educativo, impulsando en los centros docentes y en la propia administración andaluza, entornos igualitarios de convivencia.

A.2. Realización por la Unidad de Igualdad de Género de informes de observaciones a partir de informes de impacto de género.

A.3. Realización de sesiones de trabajo con el grupo de personas colaboradoras de la Unidad de Igualdad de Género para el seguimiento de la implementación de la perspectiva de género en las actuaciones de los diferentes centros directivos.

A.4. Difusión entre los distintos centros directivos de las actividades formativas relacionadas con las políticas de igualdad de género.

A.5. Asesoramiento en el uso de lenguaje no sexista en los documentos administrativos.

A.6. Establecimiento de cláusulas de preferencia y de igualdad en la adjudicación de los contratos públicos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que acrediten tener o haber desarrollado de manera efectiva, durante los últimos años, un plan de actuación para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así como, cláusulas de preferencia para empresas que tengan la marca de “excelencia en igualdad”, una vez que se produzca el desarrollo reglamentario de la misma.

A.7. Fomento de recursos digitales puestos a disposición de toda la comunidad educativa como instrumentos de comunicación y de gestión on-line que facilitan la conciliación familiar y laboral: Sistema de información y de gestión de los centros educativos Séneca-Pasen, Oficina Virtual para la tramitación telemática, a través de los Registros de las Delegaciones Territoriales y los Servicios Centrales de la Consejería, Secretaría Virtual de los Centros para la tramitación telemática con los Centros de Enseñanza, Portal del Docente que facilita al profesorado consultas personalizadas y trámites administrativos con la Consejería y Portal Escuela de Familias, para apoyar la participación y formación de las familias en la tarea educativa de sus hijos e hijas.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, desarrolla en su Título II diversas medidas para la promoción de la igualdad de género en la enseñanza no universitaria, incluyendo el respeto a la libre orientación sexual y el rechazo a todo tipo de violencia o agresión sexual, haciéndose eco de principios y medidas contemplados en el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación.

Por su parte, la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía, recoge en su Capítulo III del Título I, las medidas encaminadas a que la educación sea un elemento fundamental de prevención de la violencia y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

La Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, establece entre sus principios, la “Promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los ámbitos y prácticas del sistema educativo (art. 4.e), estableciendo como uno de los objetivos de la Ley “promover la adquisición por el alumnado de los valores en los que se sustentan la convivencia democrática, la participación, la no violencia y la igualdad entre hombres y mujeres” (artículo 5).

El II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021 se concibe como el marco de actuación y la herramienta para continuar impulsando la igualdad dentro del sistema educativo, tanto en aspectos estructurales y culturales de la Administración, como en los relacionados con la vida y las actuaciones de los centros docentes, contemplando, asimismo, la diversidad de identidades de género, de orientaciones sexuales, de modelos de familia y de formas de convivencia, evitando cualquier tipo de discriminación por causa de las mismas.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Establecer la coeducación como propuesta pedagógica del centro constituye la política educativa más idónea para educar en igualdad de género desde la escuela. Es por ello, que desde la

Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional se proponen una serie de estrategias específicas en las diversas etapas educativas:

- Incluir la igualdad de mujeres y hombres en el proyecto educativo del centro, en las programaciones curriculares y en la asignación de responsabilidades y espacios.
- Realizar formación para las y los docentes en coeducación y estrategias para favorecer la educación en igualdad de género.
- Seleccionar materiales escolares, libros de texto, recursos pedagógicos y proyectos educativos no sexistas, así como trabajar contenidos que fomenten los valores de igualdad.
- Tratar de forma igualitaria a niños y niñas, sin distinciones de estereotipos de género, motivándoles a participar por igual en las tareas y a compartir por igual las responsabilidades.
- Fomentar en clase y fuera de ella juegos y juguetes no violentos y no sexistas, cooperativos y compartidos.
- Colaborar con las familias y formarlas para proporcionarles pautas y criterios a practicar en casa para evitar los estereotipos sexistas.

## 31P APOYO A FAMILIAS

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Becas y ayudas al estudio. El propósito fundamental de un sistema de becas y ayudas al estudio es desarrollar los principios de equidad e igualdad de oportunidades sin sesgos de género, estableciendo medidas directamente vinculadas a la corrección de las desigualdades sociales y facilitando que todos los alumnos y alumnas obtengan las titulaciones y alcancen las máximas cualificaciones académicas.

A.2. Programa de Gratuidad de Libros de Texto. Mediante la aplicación del derecho reconocido en el Estatuto de Autonomía de la gratuidad de los libros de texto en la enseñanza obligatoria en los centros docentes sostenidos con fondos públicos, se impulsa el uso compartido y la reutilización de los libros de texto, se ayuda económicamente a las familias, se contribuye al fomento de la equidad, al fortalecimiento de valores de corresponsabilidad y solidaridad en la comunidad educativa, al refuerzo de actitudes positivas de aprecio y conservación de los libros de texto y los materiales de estudio y lectura, a la atención y cuidado de los bienes colectivos de uso común, al respeto al medio ambiente y al desarrollo sostenible.

A.3. Atención a las familias de zonas desfavorecidas y eliminar la segregación escolar. Se pretende prevenir el absentismo y el abandono temprano de la educación, así como mejorar los resultados educativos en zonas con mayor incidencia de riesgo de pobreza o exclusión social y la extensión a áreas rurales. Se trata de una medida de compensación de los efectos que las desigualdades de origen económico, social, territorial y cultural tienen sobre el alumnado. Son actuaciones llevadas a cabo dentro del marco de la Estrategia Regional Andaluza para la Cohesión y la Inclusión Social (ERACIS) y de los Planes Locales de Intervención en Zonas Desfavorecidas (PLZD).

A.4. Reducción del fracaso escolar y las brechas de género a través del deporte en la escuela. El fomento del deporte en el ámbito educativo ayuda a reducir el fracaso escolar, ya que está demostrado los efectos positivos derivados de la práctica regular de actividad física y la adopción

de un estilo de vida saludable sobre la salud física y cognitiva durante la adolescencia. La práctica del deporte es fundamental para la formación integral del alumnado, al fomentar la adquisición de valores como la convivencia, la solidaridad, la colaboración, el diálogo, la tolerancia, la no discriminación, la igualdad de género mediante equipos mixtos, la deportividad y el juego limpio.

A.5. Ayuda a la conciliación familiar y la incorporación femenina al mercado laboral: Se trata de fomentar el acceso y permanencia en el mercado laboral mediante el servicio de comedor de gestión directa, existente en aquellos centros que cuentan con cocina en sus instalaciones. Por otro lado, se facilita una ayuda económica a las familias con menos recursos en la educación de sus hijos e hijas, favoreciendo la conciliación de las familias con un sistema de bonificaciones.

A.6. Ayuda a la conciliación en zonas desfavorecidas o centros en situación de especial vulnerabilidad. Se trata de facilitar la conciliación a través de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva a centros docentes privados concertados de la Comunidad Autónoma de Andalucía, para facilitar la permanencia en el sistema educativo mediante la prestación del servicio de comedor escolar para alumnado escolarizado en estos centros.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones se adecúan a la misma normativa referenciada en el apartado 2 del programa presupuestario 12S Dirección y Servicios Generales.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Estrategia de futuro que sigue apostando por la innovación social, la humanización y una cultura igualitaria que propicie en alumnas y alumnos identidades alejadas de estereotipos de género, aprendiendo a relacionarse sin violencia, desde parámetros de justicia y equidad, formándose como hombres y mujeres que protagonicen su propia plenitud personal y una vida social igualitaria.

La determinación de esta Consejería por seguir avanzando en la eliminación de las desigualdades por cuestión de género en el ámbito educativo, impulsando en los centros docentes y en la propia administración andaluza, entornos igualitarios de convivencia ha hecho que ya se esté trabajando en la elaboración y puesta en marcha de un III Plan de igualdad de género en educación 2022-2027.

## 42B FORMACIÓN DEL PROFESORADO

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Sesiones Formativas, se tiene previsto realizar dos sesiones formativas (una para Andalucía Occidental y otra para Andalucía Oriental) para las personas tutoras del Aula Virtual “Red de Coordinación del Plan de Igualdad”, con el objeto de informar y formar en la temática prioritaria establecida por esta Consejería para la formación de las personas coordinadoras del Plan de Igualdad, así como del funcionamiento del Aula Virtual. En el curso 2022/2023 se continúa con el diseño del itinerario formativo en igualdad de género dirigido a las personas coordinadoras del Plan de Igualdad de los centros docentes, en todas las etapas educativas, consistente en dos sesiones y

la plataforma virtual “Red de Coordinación del Plan de Igualdad”, en la que se encuentran alojados foros, módulos y contenidos formativos de libre disposición para el ejercicio de la coordinación del Plan de Igualdad.

A.2. Jornadas de formación de las personas coordinadoras de la Red “Escuela Espacio de Paz”, programa destinado hacia la promoción de la cultura de paz y la convivencia dentro del entorno escolar promoviendo los valores propios de una sociedad democrática, el respeto mutuo, la igualdad, el diálogo, la solidaridad y la resolución pacífica de los conflictos. Los Gabinetes Provinciales para la Convivencia dinamizan y realizan el seguimiento de los Planes de Convivencia de los centros, tarea en la que cuentan igualmente con el trabajo de los CEP respecto a la formación, organización de Jornadas, asesoramiento y dinamización de los centros.

A.3. Formación en Centros del Profesorado. Los Centros del Profesorado (32 en toda Andalucía), realizan además oferta formativa en cualquiera de sus modalidades, en materia de igualdad y prevención de violencia de género, para los centros de su zona de actuación. La oferta de cursos de formación a distancia desde el Aula Virtual de Formación, a través de los CEPs de Profesorado, favorece la conciliación de la vida laboral y familiar del profesorado. Además, disponen de un presupuesto adicional específico para actuaciones en materia de prevención de la violencia género. Los Centros del Profesorado incluirán en su Plan de Centro un plan de Igualdad que asegure la transversalización de la perspectiva de género en sus documentos: proyecto de formación, proyecto de gestión, reglamento de organización y funcionamiento y memoria de autoevaluación.

A.4. Grupos de trabajo y proyectos de formación en centros. Con estas actividades se potencia la auto-formación de los profesionales de un centro promoviendo la igualdad real y efectiva. Los grupos de trabajo y los Planes de Formación en Centros constituyen un compromiso colectivo del profesorado, destinado a integrar la formación permanente y la práctica profesional, con la finalidad de promover la calidad de la educación, el éxito educativo del alumnado, la investigación y la innovación permanente.

A.5. Los centros de profesorado ofrecen formación específica para luchar contra el maltrato, el acoso y la violencia en el ámbito educativo y actúan, además, como divulgadores de material publicado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, y por la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, entre ellos la Guía para la Comunidad Educativa de prevención y apoyo a las víctimas de violencia escolar; el programa “Déjame en PAZ”, Cuento contra el maltrato y el acoso; la Guía CiberMentor&s y Ciberbullying: prevenir y actuar. Hacia una ética de las relaciones en las Redes Sociales. Guía de recursos didácticos para Centros Educativos

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones se adecúan a la misma normativa referenciada en el apartado 2 del programa presupuestario 12S Dirección y Servicios Generales.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La formación continua del profesorado no universitario tiene como objetivo mejorar las competencias profesionales docentes, se trata de un proceso continuo de aprendizaje y desarrollo profesional que garantice la actualización pedagógica, didáctica y científica del profesorado, así como en aspectos socio-educativos involucrados en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Conscientes

de la importancia de la formación como factor clave en el desarrollo de una enseñanza de calidad, el II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, contiene entre sus líneas estratégicas la “Sensibilización, formación e implicación de la comunidad educativa”

La determinación de la Consejería de seguir avanzando en la eliminación de las desigualdades por cuestión de género en el ámbito educativo, impulsando en los centros docentes y en la propia administración andaluza, entornos igualitarios de convivencia ha hecho que ya se esté trabajando en la elaboración y puesta en marcha de un III Plan de Igualdad de Género en Educación 2022-2027.

Así, una de las líneas de actuación clave es y será la formación del profesorado para así facilitar a los docentes una preparación específica en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, que facilite el desarrollo de prácticas coeducativas en los centros docentes.

Mediante prácticas coeducativas el profesorado puede contribuir a la erradicación temprana de la violencia de género, un problema social, y por tanto, también educativo, si entendemos que la educación es una construcción social promovida por y para el desarrollo de la sociedad. Así el profesorado debe estar formado para detectar las causas y consecuencias de la violencia de género. Igualmente, debe conocer y valorar metodologías, estrategias e instrumentos vinculados al tratamiento de la coeducación y violencia de género.

No es este el único tipo de violencia en el ámbito educativo y por ello se puso en marcha el Plan Andaluz de Educación para la Cultura de Paz y No-violencia, mediante el cual la Consejería reafirma su voluntad de contribuir al logro de una sociedad andaluza más justa y tolerante, con el objetivo de promover un sistema educativo presidido por la convivencia pacífica, en el que confluyan la adquisición de conocimientos y la formación responsable de la ciudadanía. En este sentido, el profesorado necesita formación específica para evitar los conflictos en los centros educativos, como por ejemplo en la detección de acoso escolar o bullying y el ciberbullying, tipos de violencia frecuente el contexto escolar.

## 42C EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Coeducación y corresponsabilidad para la prevención de la violencia de género. La educación en una distribución equilibrada de las tareas domésticas y familiares desde edades tempranas, facilita una sensibilización en el alumnado hacia actitudes igualitarias y sin sesgos de género, lo que evita situaciones de desigualdad que pueden derivar en germen de violencia.

A.2. La mujer en la Historia. Igualdad de oportunidades como prevención de la violencia de género. La visibilización del papel de las mujeres a lo largo de la historia contribuye a crear referentes de empoderamiento femenino, ensalzando las ventajas de una educación igualitaria.

A.3. Gestión de las emociones para el fomento de una convivencia positiva y los buenos tratos como prevención de la violencia de género. Los buenos tratos como germen de la Prevención de la Violencia de Género: se entiende por prácticas inclusivas aquellas que garanticen los principios del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación (transversalidad, visibilización, inclusión y paridad), para seguir avanzando en la erradicación de cualquier desigualdad de género en el ámbito educativo.

A.4. Espacios violetas contra la violencia de género, materiales curriculares coeducativos. Creación de espacios para concienciar al alumnado sobre la importancia de la igualdad de género y el compromiso contra cualquier forma de violencia hacia las mujeres a través de la lectura.

A.5. Fuera etiquetas, estereotipos y prejuicios para la prevención de la violencia de género: cuentos, juegos y juguetes no sexistas, no violentos. Actuaciones de concienciación dirigidas a la comunidad educativa sobre la necesidad de iniciar a niños y niñas en valores igualitarios y cooperativos, a través de los juguetes y los juegos, considerados principales instrumentos socializadores, facilitadores de estereotipos y de posteriores conductas violentas y sexistas.

A.6. Promoción del cumplimiento de los planes de igualdad en los centros de Infantil y Primaria. Los propios centros educativos evalúan el grado de consecución de los objetivos marcados por los planes de igualdad en la plataforma Séneca mediante diversos indicadores de evaluación que hacen referencia a las medidas y actuaciones recogidas en el plan.

A.7. La Consejería destina parte de los presupuestos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, correspondientes a nuestra Comunidad Autónoma, a la convocatoria de campañas para la prevención de la violencia de género a realizar por los centros docentes públicos dependientes de la Consejería con competencias en materia de Educación, sin menoscabo de otras actuaciones que los centros realicen dentro de su Plan de Igualdad de Género incluido en su Plan de Centro. Con este fin se dictará la correspondiente resolución de convocatoria para la concesión de ayudas a los centros de infantil y primaria que presenten proyectos para el desarrollo de medidas y actuaciones destinadas a la prevención de la violencia de género en su ámbito.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones se adecúan a la misma normativa referenciada en el apartado 2 del programa presupuestario 12S Dirección y Servicios Generales.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Estos recursos garantizan el acceso a un sistema educativo de calidad y gratuito a menores a través de los centros de educación infantil y primaria sostenidos con fondos públicos, proporcionando los medios necesarios para desarrollar prácticas educativas inclusivas y equitativas que faciliten la igualdad de oportunidades y por consiguiente el éxito académico del alumnado, e igualmente sirven como medio a las familias para facilitar la conciliación familiar y laboral, en particular en las etapas no obligatorias.

Trabajar la igualdad de género desde la escuela, educa a los niños y niñas de Educación Infantil y Primaria en lo que es la conciliación, ayudando a eliminar los estereotipos relacionados con el género y, por consiguiente, a prevenir situaciones de discriminación sexista en el futuro.

El marcado carácter universal de la escolarización en estas enseñanzas supone un impacto positivo en la conciliación laboral y familiar, y contribuye al éxito educativo del alumnado.



## 42D EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Convocatoria para la realización de medidas y actuaciones para la prevención de la violencia de género en el ámbito educativo durante el curso 2022/2023.

- Ciberresponsables. Uso adecuado de las Redes Sociales para la prevención de violencia de género. Se orienta y se promueve la participación del alumnado en el uso de la TIC en un entorno seguro.
- No a los roles de género, a la discriminación y a las desigualdades como elementos clave para la prevención de la violencia de género. Videojuegos, publicidad, cine y canciones. Los videojuegos, la publicidad, el cine y las canciones constituyen algunos de los instrumentos mediante los que el alumnado comprende el medio cultural que le rodea. Por ello, es de vital importancia la promoción de un espíritu crítico para el análisis de los rasgos machistas implícitos en un considerable número de casos en estos ámbitos. Todo ello con el objetivo principal de la prevención de la violencia de género.
- Gafas violetas. Perspectiva de género. Análisis del lenguaje sexista y micromachismos como forma de prevención de la violencia de género. Fomento de la percepción de ver el mundo con una mirada crítica desde el punto de vista del género para ver las desigualdades entre hombres y mujeres.
- Convivencia positiva y buen trato como clave de la prevención de la violencia de género. Contribución a la prevención de la violencia de género fomentando entre el alumnado las relaciones sanas construidas desde la libertad, el respeto, la confianza y la igualdad.
- Coeducación y diversidad para la Prevención de la Violencia de Género. Se fomenta la educación en igualdad como herramienta para el tratamiento de la diversidad desde un punto de vista enfocado a la realidad social y educativa actual, como elemento clave de la Prevención de la Violencia de Género.

A.2. Disminuir la brecha de género, en desarrollo de la Orden de 1 de junio de 2016, por la que se regulan los criterios y el procedimiento de admisión del alumnado en los centros docentes para cursar ciclos formativos de grado medio y de grado superior, sostenidos con fondos públicos, de formación profesional inicial del sistema educativo, recoge que en aquellas enseñanzas de formación profesional cursadas mayoritariamente por hombres o por mujeres, se tenderá a escolarizar favoreciendo una matrícula equilibrada, estableciendo como criterio de desempate en la admisión del alumnado, el sexo menos representativo del ciclo formativo ( BOJA Nº 108 de 8 de junio de 2016).

A.3. Ciclo Formativo de Grado Superior “Promoción de Igualdad de Género”. Para el curso 2022/2023, son seis los centros educativos que han ofertado este Ciclo en distintas provincias de nuestra Comunidad, alguno de ellos en modalidad dual, modelo educativo que aúna la formación en el centro educativo y en la empresa.

A.4. Aplicar principios de igualdad para mejorar la empleabilidad. La educación secundaria y la formación profesional son una herramienta para conseguir un futuro sin desigualdades, ofreciendo igualdad de oportunidades a la juventud y marcando un futuro de desarrollo sostenible marcado como objetivo por la ONU para el 2030. Se trata de impulsar modelos coeducativos alejados

de los roles masculinos y femeninos que contribuyen a sentar las bases de un nuevo modelo de sociedad más justa e igualitaria.

A.5. Fomentar actuaciones dirigidas a la consecución de la igualdad de los centros de educación secundaria. Se trata de facilitar al Profesorado en la implementación de las medidas coeducativas incluidas en el plan de igualdad, con recursos como la publicación de la Colección Plan de Igualdad, o la difusión del programa Innicia, cuya finalidad es ayudar al alumnado a ser creativo, innovador y emprendedor desde todos los ángulos e implicando a todas las áreas pedagógicas. En concreto, Innicia Es Femenino es un proyecto emprendedor centrado en la mujer como agente de cambio, interviniendo en la disminución de la brecha de género.

A.6. Promoción del cumplimiento de los planes de igualdad en los centros de Secundaria: Se trata de incentivar en los centros de Educación Secundaria el cumplimiento y su reflejo en la plataforma Séneca del informe de evaluación de las medidas y actuaciones desarrolladas en los centros educativos para conseguir los objetivos de los planes de igualdad en el ámbito educativo, con el objeto de poder hacer un seguimiento y evaluación del mismo.

A.7. Desarrollo del Programa de Sensibilización y Prevención de la violencia de género en centros de Secundaria. Desde la Consejería se dictará la correspondiente resolución de convocatoria para la concesión de ayudas a los centros de Secundaria que presenten proyectos para el desarrollo de medidas y actuaciones destinadas a la prevención de la violencia de género en su ámbito.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones se adecúan a la misma normativa referenciada en el apartado 2 del programa presupuestario 12S Dirección y Servicios Generales.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Adquisición de los elementos básicos de formación y cultura, especialmente en sus aspectos humanístico, artístico, científico y tecnológico; desarrollar y consolidar en ellos hábitos de estudio y de trabajo, incluyendo en toda la etapa la perspectiva de género y su inclusión en una sociedad igualitaria y sin distinción por cuestión de género, por parte del alumnado.
- Fomento de la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, analizar y valorar críticamente las desigualdades y discriminaciones existentes, y en particular la violencia contra la mujer e impulsar la igualdad real y la no discriminación de las personas por cualquier condición o circunstancia personal o social, con atención especial a las personas con discapacidad.
- Formación profesional sin sesgos de género. La Formación Profesional comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Su oferta educativa incluye Formación Profesional Básica, Formación Profesional de Grado Medio y Formación Profesional de Grado Superior. Incluyéndose en todas ellas la perspectiva de género para conseguir eliminar las desigualdades identificadas en las familias profesionales (tradicionalmente “feminizadas” o “masculinizadas”), y evitándose así estereotipos sexistas, o comportamientos discriminatorios.

- Mejora de conciliación familiar y laboral: Las modalidades semipresencial y a distancia a través de uso de TICs conlleva la mejora de la conciliación familiar y laboral a determinado alumnado, ya que el seguimiento se realiza on line, a través de una plataforma en Internet.
- Mejorar el desarrollo psicológico y emocional del alumnado: El programa 42D ofrece la dotación de medios materiales y humanos destinados a la Educación Secundaria Obligatoria y Postobligatoria, entendiéndose por esta última Bachillerato y Formación Profesional. Etapas educativas que coinciden con la adolescencia, periodo de la vida llena de cambios físicos y emocionales, en la que se desarrolla la personalidad y se consolida el desarrollo social y moral, aspectos que hacen necesario trabajar en estas edades de manera integral el respeto por las personas, la participación e inclusión en la sociedad.
- Desarrollar procesos de enseñanza-aprendizaje que atienden a las características personales del alumnado y garantizan su desarrollo tanto intelectual como social, a través de planes de atención a la diversidad. Con ellos se contribuye a erradicar actitudes sexistas, motivar al alumnado, mejorar la convivencia y el rendimiento académico y por ende a la reducción del abandono escolar temprano.
- Introducir la coeducación como materia transversal en los currículum, con el objeto de eliminar aquellas ideas que justifican el trato sexista y la discriminación de la mujer y que, con frecuencia, dan lugar a situaciones de violencia de género. Siendo fundamental educar al alumnado de estas etapas educativas en prácticas igualitarias, libres de estereotipos y comportamientos sexistas.
- Facilitar que los centros desarrollen Planes de Orientación y Acción Tutorial coeducativos. La perspectiva de género en los Planes de Orientación y Acción Tutorial es fundamental en todas las etapas y niveles educativos, tal y como se recoge en una de las Actuaciones del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, no obstante dada la peculiaridad de esta etapa educativa se hace muy necesario que estos contemplen actuaciones específicas de educación en valores no sexistas, educación afectivo-sexual teniendo en cuenta las distintas orientaciones sexuales reconocidas, construcción del autoconcepto y elaboración de un proyecto de vida sin sesgos de género, educación emocional, adecuada gestión de los conflictos y prevención de la violencia de género.
- Mejorar, desde la perspectiva de género, 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.
- Impulsar que los centros educativos desarrollen programas e intervenciones educativas dirigidas al refuerzo de la valoración de capacidades individuales, sin estereotipos de género, que vayan encaminadas al éxito escolar y al impulso de competencias y capacidades que facilitan el logro académico.

## 42E EDUCACIÓN ESPECIAL

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Atención Temprana. La Consejería prevé un modelo de intervención específico en el primer ciclo de la etapa de Educación Infantil, por tratarse de uno de los colectivos más vulnerables de la sociedad desde el ámbito educativo, contando con profesionales especializados en la

atención al alumnado que presenta algún trastorno en el desarrollo o el riesgo de padecerlo. Estos profesionales están integrados en los Equipos de Orientación Educativa Especializados y cuentan con el asesoramiento de los orientadores u orientadoras especialistas en atención infantil temprana.

Mediante este objetivo se pretende facilitar e impulsar la educación especial desde los principios de normalización, integración y atención individualizada, entendiendo todo tipo de diferencias entre el alumnado como una herramienta de enriquecimiento escolar, ya se hable de una educación integral sin diferencias de género o bien de cualquier tipo de atención especial al alumnado por sus necesidades concretas. Se trata de un mecanismo para educar en tolerancia y conseguir la integración social y laboral del alumnado con necesidades educativas especiales, y que no puede perder de vista la coeducación como aspecto fundamental de los Planes educativos desarrollados por los centros.

A.2. Adopción de las medidas necesarias para identificar al alumnado con dificultades específicas de aprendizaje y valorar de forma temprana sus necesidades, por ello se lleva a cabo el impulso de programas para alumnado ACNEAE, destinados a facilitar el acceso, ingreso y permanencia en los distintos niveles de enseñanza sin sesgos de género. Su escolarización se regirá por los principios de normalización e inclusión y asegurará su no discriminación y la igualdad efectiva en el acceso y permanencia en el sistema educativo.

A.3. Fomento de la orientación educativa y la acción tutorial, para lograr la inclusión del alumnado en el sistema educativo es fundamental el papel de la orientación educativa y de la acción tutorial en las Escuelas Infantiles, los Centros de Educación Infantil y Primaria, los Centros Públicos Específicos de Educación Especial y los Institutos de Educación Secundaria.

A.4. Dotación de profesionales especialistas en la atención al alumnado con necesidades educativas especiales. Con carácter general, los centros docentes cuentan con profesionales especialistas en la atención al alumnado con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad y trastornos graves de conducta.

A.5. Dotación de recursos necesarios para dar respuesta a las necesidades específicas de apoyo educativo del alumnado en condiciones de igualdad, mediante las siguientes medidas:

- Puesta en marcha de estructuras como las unidades de Formación Básica Obligatoria en aulas específicas en los centros ordinarios o en centros específicos de educación Especial.
- Desarrollo de Programas para la Transición a la Vida Adulta y Laboral, generalmente en centros ordinarios. Los objetivos son la inserción laboral y la transición a la vida adulta.

A.6. Subvención, en régimen de concurrencia competitiva, a las federaciones o confederaciones de ámbito superior al provincial, de asociaciones específicas de madres, padres y familiares del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo por presentar altas capacidades o necesidades educativas especiales escolarizado en centros educativos sostenidos con fondos públicos, para la realización de actividades fuera del horario lectivo en todos los niveles educativos, salvo los universitarios, de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A.7. Promoción del cumplimiento de los planes de igualdad en los centros de Educación Especial. Los propios centros educativos evalúan el grado de consecución de los objetivos marcados por los planes de igualdad en la plataforma Séneca mediante diversos indicadores de evaluación que hacen referencia a las medidas y actuaciones recogidas en el plan.

A.8. La Consejería destina parte de los presupuestos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, correspondientes a nuestra Comunidad Autónoma, a la convocatoria de campañas para la prevención de la violencia de género a realizar por los centros docentes públicos dependientes de la Consejería con competencias en materia de Educación, sin menoscabo de otras actuaciones que los centros realicen dentro de su Plan de Igualdad de Género incluido en su Plan de Centro. Con este fin se dictará la correspondiente resolución de convocatoria para la concesión de ayudas a los centros de educación especial que presenten proyectos para el desarrollo de medidas y actuaciones destinadas a la prevención de la violencia de género en su ámbito.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones se adecúan a la misma normativa referenciada en el apartado 2 del programa presupuestario 12S Dirección y Servicios Generales.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Estos recursos garantizan el acceso a un sistema educativo de calidad y gratuito a menores a través de los centros docentes sostenidos con fondos públicos, proporcionando los medios necesarios para desarrollar prácticas educativas inclusivas y equitativas que faciliten la igualdad de oportunidades y por consiguiente el éxito académico del alumnado, e igualmente sirven como medio a las familias para facilitar la conciliación familiar y laboral, en particular en las etapas no obligatorias.

Se entiende por prácticas inclusivas aquellas que garanticen los principios del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, como son la transversalidad, visibilización, inclusión y paridad, para seguir avanzando en la erradicación de cualquier desigualdad de género en el ámbito educativo.

## 42F EDUCACIÓN COMPENSATORIA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Garantizar la promoción educativa igualitaria del alumnado con necesidades compensatorias implica atender al alumnado con necesidades de compensación educativa, con un desfase curricular significativo no causado por necesidades educativas especiales o dificultades de aprendizaje, sino por otras circunstancias personales, familiares y/o sociales, como puede ser la escolarización irregular por periodos de hospitalización o de atención domiciliaria, la pertenencia a familias empleadas en trabajos de temporada o que desempeñan profesiones itinerantes, el cumplimiento de sentencias judiciales que afectan a la asistencia regular al centro educativo o el absentismo o incorporación tardía al sistema educativo.

En las actuaciones dirigidas a alumnado con necesidades compensatorias vienen desarrollándose tres principios de igualdad, que son la visibilización de las diferencias entre chicos y chicas, el reconocimiento de las desigualdades y discriminaciones que se pueden producir y la transversalización de los principios de igualdad en todas las actuaciones para favorecer la inclusión. Se trata de valorar indistintamente la experiencia, las aptitudes y la aportación social y cultural de las

mujeres y los hombres, sin estereotipos sexistas y androcéntricos, ni actitudes discriminatorias, para conseguir el objetivo de construir una sociedad sin subordinaciones culturales y sociales entre mujeres y hombres.

De este modo se realizan las siguientes actuaciones:

A.1 Actuaciones en Aulas Hospitalarias, Aulas de Salud Mental Infanto-Juvenil, Escuelas rurales, Escuelas hogar, Residencias escolares, Aulas Temporales de Adaptación Lingüística (ATAL) y Alumnado en atención domiciliaria

A.2 Orientación Educativa de Equipos Técnicos Provinciales para la Orientación Educativa y Profesional (ETPOEP), Equipos de Orientación Educativa (EOE), Equipos de Orientación Educativa Especializados (EOEE), Unidades de Acompañamiento y Orientación Personal y Familiar (dentro del Componente 21 del Plan de Recuperación y Resiliencia)

A.3. Planes de Compensación Educativa.

Además, se trata de reducir brechas de género en nuestro sistema educativo, con acciones encaminadas a detectar y erradicar las causas de las diferencias por razón de género, incidiendo en el abandono femenino en poblaciones de especial vulnerabilidad y no olvidando la necesaria atención al abandono masculino. Con ello se quiere reducir las tasas de abandono escolar temprano y mejorar los índices de promoción, titulación y continuidad en los estudios postobligatorios. Esto se refleja en las siguientes actuaciones:

A.4 Programas de Refuerzo en horario extraescolar, tanto el Programa de Refuerzo, Orientación y Apoyo en los Centros Docentes Públicos de Andalucía (PROA Andalucía) como el Programa de Refuerzo Educativo en Periodo Estival.

A.5. Plan Estratégico PROA+ (MRR)

A.6. Subvenciones para paliar el absentismo escolar.

A.7. Ayudas individualizadas de transporte

A.8. Beca Adriano

A.9. Subvención para la mediación intercultural en centros docentes públicos.

A.10. Convocatoria anual Pacto de Estado contra la Violencia de Género, para la concesión de ayudas a los centros que presenten proyectos para el desarrollo de medidas y actuaciones destinadas a la prevención de la violencia de género en su ámbito.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones se adecúan a la misma normativa referenciada en el apartado 2 del programa presupuestario 12S Dirección y Servicios Generales.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Este programa presupuestario posibilita el desarrollo de la Educación Compensatoria, mediante la cual se desarrollan medidas capaces de dar respuesta a las necesidades educativas del

alumnado, que por diversas circunstancias personales o sociales, se encuentran en situación de desventaja en el acceso, permanencia o promoción al Sistema Educativo. Se concibe como un proceso inherente a la propia acción docente, que tiene como fin último el desarrollo integral del alumnado en todas las dimensiones de la persona: la intelectual, la física, la moral, la emocional y la social. Con ello se persigue que todo el alumnado adquiera las competencias básicas que le permita un desarrollo integral tanto en su dimensión individual como social.

La coeducación se hace aún más necesaria en colectivos de especial vulnerabilidad, por ello el II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación establece entre sus actuaciones “Promover en aquellos centros que escolarizan población de riesgo, la sensibilización y formación de las familias para evitar prácticas como matrimonios concertados o la mutilación genital femenina que atentan contra la libertad, la salud y la integridad de las niñas y las adolescentes”.

Mediante el mismo se posibilita el desarrollo de acciones de carácter compensatorio encaminadas a evitar todo tipo de desigualdades, derivadas de factores sociales, económicos, culturales, geográficos, de enfermedad, étnicos o de cualquier otra índole; incidiendo de manera especial en el enfoque de género que permita desarrollar enseñanzas no sexistas en nuestro Sistema Educativo.

Dada la brecha de género que existe, se debe incidir entre las poblaciones de especial vulnerabilidad, en actuaciones encaminadas a disminuir entre las chicas, el abandono escolar temprano y mejorar los índices de promoción, titulación y continuidad en los estudios postobligatorios.

Tiene especial importancia dentro de este programa conseguir la mejora del clima de convivencia en los centros docentes y la reducción de absentismo escolar, mediante el conocimiento y puesta en práctica de estrategias de negociación, regulación y solución pacífica de los conflictos.

## 42G EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género.

A1. Facilitar el acceso de las personas adultas a la educación permanente en condiciones de igualdad. Se trata de ofrecer una oferta de formación permanente, plural y diversificada, como forma de conseguir una formación personal plena que favorezca la superación de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, un acceso en igualdad de condiciones al mercado de trabajo, unas relaciones interpersonales más enriquecedoras, una participación más activa en la sociedad y un mejor disfrute del tiempo libre.

De acuerdo con los principios de transversalidad, visibilidad, inclusión y paridad del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021, y en los que seguirá avanzando el III Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2022-2027, la educación permanente tiene un carácter eminentemente inclusivo, promoviendo medidas de intervención no discriminatorias, que surjan de la aceptación y valoración de las naturales diferencias personales como uno de sus objetivos clave. Su finalidad es desarrollar al máximo las potencialidades individuales de hombres y mujeres para el logro de su competencia personal y social. En este sentido, se ofrece un recorrido formativo igualitario e inclusivo, en el que se impulsan actuaciones para la sensibilización y la formación en materia de igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género.

A.2. Ofrecer recursos a la educación permanente para lograr la igualdad de oportunidades familiar, social y profesional de las mujeres y hombres.

A.3. Fomentar la paridad en los centros de educación permanente: En aquellas enseñanzas de formación profesional cursadas mayoritariamente por hombres o mujeres, la norma reguladora tiende a la paridad, estableciendo como criterio de desempate en los procesos de admisión, el sexo menos representativo del ciclo formativo. En este sentido, mediante Resolución anual de la Dirección General competente en materia de Formación Profesional se hace público el criterio de género menos representativo en la escolarización del alumnado de ciclos formativos de Grado Medio y Grado Superior.

A.4. Facilitar el cumplimiento de los planes de igualdad en los centros de Educación para personas adultas: Se trata de incentivar en los centros de Educación para personas adultas el cumplimiento y su reflejo en la plataforma Séneca del informe de evaluación de las medidas y actuaciones desarrolladas en los centros educativos para conseguir los objetivos de los planes de igualdad en el ámbito educativo, con el objeto de poder hacer un seguimiento y evaluación del mismo.

A.5. Desarrollar el Programa de Sensibilización y Prevención de la violencia de género en centros de Educación Permanente. Se desarrolla mediante campañas para la prevención de la violencia de género, a realizar por los centros docentes públicos dependientes de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional de la Junta de Andalucía, sin menoscabo de otras actuaciones que los centros realicen dentro de su Plan de Igualdad de Género incluido en su Plan de Centro. En este sentido, se dictará la correspondiente resolución de convocatoria para la concesión de ayudas a los centros de Educación Permanente que presenten proyectos para el desarrollo de medidas y actuaciones destinadas a la prevención de la violencia de género en su ámbito.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones se adecúan a la misma normativa referenciada en el apartado 2 del programa presupuestario 12S Dirección y Servicios Generales.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La creación de una oferta de formación permanente, plural y diversificada que dé respuesta a la demanda socio educativa de las mujeres adultas en nuestra Comunidad, es uno de los objetivos de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, como forma de conseguir una formación personal plena que favorezca el superar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, un acceso en igualdad de condiciones al mercado de trabajo, unas relaciones interpersonales más enriquecedoras, una participación más activa en la sociedad y un mejor disfrute de su tiempo libre.

## 42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Mediante la escolarización temprana se avanza en la consecución del éxito escolar y en la conciliación familiar y laboral de las familias andaluzas. Una buena educación infantil temprana incrementa los logros educativos, reduce el riesgo de abandono escolar temprano en etapas posteriores y constituye para las familias un instrumento útil para compaginar el trabajo y la atención a los y las menores.



Para consolidar la oferta educativa de los centros andaluces se realizan las siguientes actuaciones:

- Dotación de recursos humanos a los centros de titularidad de la Junta de Andalucía.
- Dotación de medios materiales a los centros de titularidad de la Junta de Andalucía.
- Establecimiento de líneas generales de actuación pedagógica que aporten técnicas que permitan la estimulación y el adecuado desarrollo de los niños y niñas.
- Gestión de la convocatoria abierta, en régimen de concurrencia competitiva, de ayudas a las familias para fomentar la escolarización de los niños y niñas menores de 3 años en los centros educativos de primer ciclo de educación infantil adheridos al Programa de ayuda a las familias para el fomento de la escolarización en el primer ciclo de la educación infantil en Andalucía, para el curso 2022/2023.
- Concesión de subvenciones a Entidades Locales para la construcción de nuevas escuelas infantiles, así como para la ampliación de las ya existentes y para la dotación del equipamiento necesario para la puesta en funcionamiento de los nuevos puestos escolares creados. Con ello se pretende impulsar la escolarización en el primer ciclo de educación infantil con nuevas plazas de titularidad pública, prioritariamente para niñas y niños de 1 y 2 años.

Asimismo, la Consejería destina parte de los presupuestos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, correspondientes a nuestra Comunidad Autónoma, a la convocatoria de campañas para la prevención de la violencia de género a realizar por los centros docentes públicos dependientes de la Consejería con competencias en materia de Educación, sin menoscabo de otras actuaciones que los centros realicen dentro de su Plan de Igualdad de Género incluido en su Plan de Centro. Con este fin se dictará la correspondiente resolución de convocatoria para la concesión de ayudas a los centros de infantil que presenten proyectos para el desarrollo de medidas y actuaciones destinadas a la prevención de la violencia de género en su ámbito.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones se adecúan a la misma normativa referenciada en el apartado 2 del programa presupuestario 12S Dirección y Servicios Generales.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La educación para la primera infancia permite contribuir a la conciliación de la vida personal y profesional de numerosas familias andaluzas, así como la integración de la mujer y el hombre en la vida laboral en condiciones de igualdad, respondiendo de esta forma a las demandas educativas que plantean los nuevos modelos de organización familiar, que requieren la atención de sus hijos e hijas en edad de escolarización obligatoria, en unos horarios más amplios que los ofrecidos por la jornada lectiva. Esta realidad induce que las Administraciones educativas establezcan actuaciones que garanticen la efectividad de la educación dentro de los principios de igualdad y equidad, fomentando un modelo coeducativo en el que se sustenta la prevención de la violencia de género.

## 54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Las actuaciones en materia de género de este programa presupuestario son proporcionar los recursos para:

A.1. El impulso de la digitalización del sistema educativo y la labor docente fomentando la innovación educativa. La incorporación y mantenimiento de las TICs facilita la conciliación familiar y laboral. Por ejemplo, con la Difusión de la igualdad de género a través del portal de igualdad, sitio web de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, a través del cual se ofrecen noticias, novedades, recursos, formación, actuaciones o enlaces de interés relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres con el objetivo de servir de apoyo a las actuaciones que se realizan dentro del Sistema Educativo Andaluz.

A.2. La incorporación de la perspectiva de género en los Planes de Orientación y Acción Tutorial de los centros, que proporcione al alumnado una orientación académica y profesional libre de estereotipos sexistas.

A.3. El impulso, fomento y promoción de la coeducación, la igualdad y la prevención de la violencia de género en los centros educativos. Por ejemplo, con el fomento de las vocaciones científico-tecnológicas en el ámbito STEAM, desde edades tempranas del alumnado en general, y de las niñas en particular para terminar roles tradicionales.

A.4. La promoción del conocimiento de la sexualidad, incluida en el Programa Forma Joven.

A.5. La “Red de Centros Igualitarios y Coeducativos”, compuesta por aquellos centros que participen en las campañas que la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional va a promover para que los centros realicen actuaciones de igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género.

A.6. El impulso, fomento y promoción de la coeducación, la igualdad y la prevención de la violencia de género en los centros educativos, con la puesta en marcha de iniciativas como:

- III Encuentro Aulas Violetas Andalucía, 25 de noviembre: Espacio lúdico-formativo donde los centros, expongan sus actuaciones realizadas. Este bloque consiste en desarrollar actuaciones para fomentar la Igualdad y prevenir la violencia de género desde la creatividad y la participación de la comunidad educativa. Para ello, se propondrán actividades que favorezcan la Igualdad y fomenten la sensibilización, el análisis, la reflexión y el rechazo de la violencia de género a través de la creación artística y literaria.
- Participación en la celebración del ‘Día de las niñas en las TIC’, iniciativa de sensibilización destinada a promover los estudios y las carreras en el campo de la tecnología para una nueva generación de niñas y mujeres jóvenes, así como colaboración en la Campaña ¡Haz TIC!!, dirigida al alumnado de 3º y 4º de Educación Secundaria Obligatoria de los centros educativos andaluces sostenidos con fondos públicos. Con ello se pretende alentar las vocaciones tecnológicas en las niñas y jóvenes, y contribuir a la superación de la brecha de género e inter-generacional en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- La promoción, a través del programa Innicia Cultura Emprendedora, del emprendimiento en sus tres dimensiones (personal, social y productiva) en los centros educativos, fomentando así el pensamiento y el conocimiento creativo y las iniciativas emprendedoras en toda la comunidad

educativa. Entre sus ámbitos se incluye Inicia Es Femenino, que desarrolla proyectos centrados en el papel de la mujer, especialmente en aquellos sectores en los que aún se aprecia una brecha de género.

- La participación en la Feria de la Innovación y Nuevas Tecnologías, dentro de la iniciativa WomANDigital. Esta iniciativa nace impulsada por la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, como parte de la Estrategia TIC2020, con el objetivo de trabajar de forma cooperativa y abierta con aquellas entidades y personas que desean acabar con la brecha de género en el ámbito de la tecnología, abarcando el problema desde la elección de especialidades formativas de carácter técnico o científico hasta la participación de la mujer en los espacios de toma de decisiones del sector TIC.

A.7. Convocatoria anual de los premios Rosa Regás al profesorado, para el reconocimiento de buenos materiales coeducativos desarrollados por los centros. Estos premios nacen en cumplimiento de una de las medidas del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, y pretenden ser un estímulo para sacar a la luz materiales que trasladen, a quienes se están formando, una representación justa y equitativa del mundo, favoreciendo la asunción en igualdad de expectativas profesionales y responsabilidades familiares y sociales.

A.8. Desarrollo del Programa de Prevención de la violencia de género: Como ayuda al ámbito educativo en la sensibilización, la prevención y detección temprana de la violencia de género se establecen estas actuaciones:

- Publicación de una Guía de buen trato y prevención de la violencia de género, con la que se pretende ayudar y formar, desde el buen trato, a la aplicación del protocolo de actuación ante casos de violencia de género en el ámbito educativo.
- Fomento de actuaciones concretas contra la violencia de género en los centros educativos, a través de convocatorias de subvenciones para la realización de las mismas.
- Formación específica de los docentes en materia relacionada con la lucha contra la violencia de género, en la que el programa 42B financia los medios humanos y materiales para llevarla a cabo a través de los Centros de formación del Profesorado.
- Habilitación de un sistema de registro y seguimiento de casos de violencia de género.

A.9. Convocatoria anual de ayudas para la realización de proyectos con medidas y actuaciones para la prevención de la violencia de género en el ámbito educativo.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones se adecúan a la misma normativa referenciada en el apartado 2 del programa presupuestario 12S Dirección y Servicios Generales.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Estrategia de futuro que sigue apostando por la innovación social, la humanización y una cultura igualitaria que propicie en alumnas y alumnos identidades alejadas de estereotipos de género, aprendiendo a relacionarse sin violencia, desde parámetros de justicia y equidad, formándose como hombres y mujeres que protagonicen su propia plenitud personal y una vida social igualitaria.

## 11.40 CONSORCIO PARQUE DE LAS CIENCIAS DE GRANADA

### 54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Presentación e implementación del Plan de Igualdad de la entidad.

A.2. Alcanzar al menos un 35% de participación femenina en proyectos STEAM impulsados por el museo como Investigación en el Aula y el concurso de satélites Cansat.

A.3. Visibilizar el papel de la mujer en la ciencia alcanzando el 50% de participación de científicas e investigadoras en las actividades organizadas por el museo.

A.4. Alcanzar que el 50% de los/as participantes en talleres relacionados con las tecnologías sean niñas.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Se prevé, por un lado, la presentación e implementación del Plan de Igualdad de la entidad en el año 2023. Esta actuación se contempla en cumplimiento sobre Planes de Igualdad en el Empleo de la Administración Pública, dado que el Consorcio ha estado trabajando durante el año 2022 en la redacción de dicho plan, llevando a cabo un análisis de la situación de la plantilla de personal y la detección de posibles brechas de género, que permitan determinar las acciones necesarias encaminadas a la eliminación de dichas brechas y la prevención de las mismas.

#### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El Consorcio pretende sentar las bases necesarias para el desarrollo de una Estrategia de futuro encaminada a contribuir a la igualdad en la educación y la investigación, para garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas y todos.

Desde el punto de vista de la gestión de la entidad, con el Plan de Igualdad se pretende asegurar la igualdad de trato entre los hombres y mujeres de la empresa, favorecer la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad y trabajar estrategias de comunicación interna y externa que promuevan un lenguaje no sexista e inclusivo.

Asimismo, con las acciones anteriormente descritas se contribuirá a una mayor visibilización del papel de la mujer en la ciencia, promoviendo la participación igualitaria de hombres y mujeres en todas las actividades que se organicen. También se busca empezar a revertir los resultados que señalan que las mujeres tienen una actitud menos favorable a cursar estudios científico-técnicos desarrollando propuestas y contenidos que ayuden a la identificación femenina, especialmente con carreras tecnológicas.

## 11.51 AGENCIA PÚBLICA ANDALUZA DE EDUCACIÓN

### 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Se identifica, afectando a este programa un objetivo estratégico con afección de género (G+), en consonancia con la planificación presupuestaria planteada por la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional de carácter horizontal ya que pretende desarrollar la perspectiva de género en la planificación y gestión de las políticas de la Agencia.

Se especifican dos nuevas actividades que pretenden alcanzar el objetivo operativo de diseñar un programa para coordinar la integración de la igualdad en las distintas fases de la intervención pública:

- Realización de acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género y la lucha contra la violencia de género entre el personal de la Agencia.
- Asesorar a las distintas unidades de la Agencia (Gerencias Provinciales y Direcciones) respecto a la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de elaboración de las disposiciones normativas, realizando un seguimiento de la incorporación de las recomendaciones realizadas a través de los Informes de Observaciones con objeto de evaluar las mejoras respecto al ejercicio anterior.

En estas tareas la Unidad de género de la Agencia debe desempeñar un papel de liderazgo y coordinación.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Estas iniciativas se enmarca en la aplicación de diversos preceptos legales de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, concretamente el artículo 7.2, el artículo 9 bis, el artículo 11 y el artículo 32, todos ellos presididos por la pretensión de eliminar cualquier desigualdad de género en el acceso y desarrollo profesional en el ámbito público.

#### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La pretensión de los nuevos objetivos y actividades incorporados al programa 12S es la de reforzar la horizontalidad de las políticas de igualdad y de lucha contra la violencia de género en todos los aspectos de gestión de la Agencia, de forma que impregnen el desarrollo de su actividad pública.

### 31P APOYO A FAMILIAS

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Dentro de este programa y para el Presupuesto de 2023 se refuerzan las siguientes actuaciones que se estiman tiene un impacto directo en la igualdad de género. Estas actuaciones son la prestación del servicio de comedor escolar; prestación del servicio de aula matinal y prestación del servicio de actividades extraescolares.

El reforzamiento de la perspectiva de género en estas actividades se ha concretado en 2022 en fijar indicadores específicos sobre los contratos de aula matinal y actividades extraescolares en los que se deberán contener cláusulas específicas destinadas a recoger la obligatoriedad de adoptar un enfoque de coeducación y de lucha contra la violencia de género y de fomentar en las actividades extraescolares la participación conjunta e igualitaria de niños y niñas.

Al mismo tiempo se apertura una nueva actividad visualizando el Plan de Refuerzo Alimentario que hasta el momento no contaba con una actividad independiente.

Adicionalmente, se detalla una actividad de apoyo a las niñas y niños de madres que hayan sufrido violencia de género materializada en la subsidiación completa de los costes de los servicios complementarios.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Con el mantenimiento y reforzamiento de los servicios de apoyo a las familias descritos con anterioridad se trata de dar cumplimiento a lo recogido en el artículo 37 bis de la Ley 12/2007 en el que se establece la obligatoriedad de adoptar medidas para prestar unos servicios públicos que permitan la conciliación en el ámbito educativo y social.

Por otro lado, las actividades extraescolares en la medida en que se conciben como un complemento de la actividad educativa se encuentran diseñadas y enmarcadas en el artículo 15 de la Ley 12/2007 que trata de la promoción de la igualdad de género en la actividad de los centros docentes.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La necesidad de proporcionar instrumentos que faciliten la creación de nuevas familias y el mantenimiento y crecimiento de las ya existentes resulta patente. Sin embargo, la sobrecarga familiar recae aún, fundamentalmente sobre las mujeres. Esta sobrecarga dificulta específicamente la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres y en último término su incorporación al mercado laboral.

En ese sentido, los servicios públicos prestados en el marco de este programa pretenden facilitar la conciliación familiar y laboral de las familias andaluzas, abogándose por la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, solventar cualquier tipo de desigualdades de género y evitar que dicha conciliación implique una mayor carga para la mujer en detrimento de su futuro laboral.

Adicionalmente, la prestación del servicio de actividades extraescolares al alumnado, además de contribuir al objetivo de conciliación que tiene una dimensión de género se ha planificado como un complemento a la actividad formativa general integrando en su propuesta y ejecución la dimensión de género, contribuyendo por tanto a una correcta coeducación del alumnado.

Al mismo tiempo se visualiza el Plan de Refuerzo Alimentario que hasta el momento no contaba con una actividad independiente y que tiene un efecto directo en la lucha contra la pobreza alimentaria que afecta directamente a las mujeres.

## 42C EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Como novedad en este ejercicio 2023 se incorpora un nuevo objetivo y actividad que pretende incrementar la participación de mujeres en los equipos técnicos redactores de las obras realizadas en centros escolares de infantil y primaria.

A.2. Dentro de este programa presupuestario, que recoge las inversiones en infraestructura educativa (obras y equipamientos) en centros escolares del nivel educativo de infantil y primaria para el ejercicio 2023 se mantiene la realización de una actividad destinada a efectuar un diagnóstico desde una perspectiva de género de las características específicas que deben presentar en su caso las inversiones a realizar en este tipo de centros, determinando las especificaciones que puedan y deban ser incorporadas en los requerimientos técnicos de inversión en infraestructuras educativas de este nivel educativo.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

A.1 No existiendo ninguna mención específica en la citada normativa a las infraestructuras educativas, hay que indicar que la actividad de diagnóstico planteada para los centros escolares de infantil y primaria encaja en el sentido general contemplado en el artículo 50, en sus apartados 1 y 2 que establece que los poderes públicos integrarán la perspectiva de género en los planes urbanísticos, diseño de ciudades y políticas urbanas y de vivienda.

A.2. Al mismo tiempo, el fomento de la participación de las mujeres en tareas de alto valor añadido como las de redacción de proyecto y dirección y ejecución de obras se adecúa con total idoneidad a las normas de referencia en materia de igualdad y muy especialmente a la Ley 12/2007.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La finalidad de la nueva actividad planteada es la de avanzar en la igualdad de la mujer en el desempeño de trabajos de alta cualificación profesional, visualizando su participación en los equipos redactores de los proyectos de obras. En cuanto a la actividad planteada de diagnóstico desde una perspectiva de género de las características de las inversiones en centros de infantil y primaria, su finalidad es la de permitir en el futuro una mejora de las inversiones educativas realizadas en los centros escolares de ese nivel desde una perspectiva de género posibilitando una mayor contribución de las mismas a la coeducación del alumnado.

## 42D EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Como novedad en el ejercicio 2023, se incorpora un nuevo objetivo y actividad que pretende incrementar la participación de mujeres en los equipos técnicos redactores de las obras realizadas en centros escolares de enseñanza secundaria (secundaria, bachillerato y formación profesional).

A.2. Dentro de este programa presupuestario, que recoge las inversiones en infraestructura educativa (obras y equipamientos) en centros escolares del nivel educativo de enseñanza secundaria para el ejercicio 2023 se mantiene la realización de una actividad destinada a efectuar un diagnóstico desde una perspectiva de género de las características específicas que deben presentar en su caso las inversiones a realizar en este tipo de centros, determinando las especificaciones que puedan y deban ser incorporadas en los requerimientos técnicos de inversión en infraestructuras educativas de este nivel educativo.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

A.1 No existiendo ninguna mención específica en la citada normativa a las infraestructuras educativas, la actividad de diagnóstico planteada para los centros escolares de secundaria, ya comentada, encaja en el sentido general contemplado en el artículo 50, en sus apartados 1 y 2, que establece que los poderes públicos integrarán la perspectiva de género en los planes urbanísticos, diseño de ciudades y políticas urbanas y de vivienda.

A.2. Al mismo tiempo el fomento de la participación de las mujeres en tareas de alto valor añadido como las de redacción de proyecto y dirección y ejecución de obras se adecúa con total idoneidad a las normas de referencia en materia de igualdad y muy especialmente a la Ley 12/2007.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La finalidad de la nueva actividad planteada es la de avanzar en la igualdad de la mujer en el desempeño de trabajos de alta cualificación profesional, visualizando su participación en los equipos redactores de los proyectos de obras. En cuanto a la actividad planteada de diagnóstico desde una perspectiva de género de las características de las inversiones en centros de secundaria, su finalidad es la de permitir en el futuro una mejora de las inversiones educativas realizadas en los centros escolares de ese nivel desde una perspectiva de género, posibilitando una mayor contribución de las mismas a la coeducación del alumnado.

## 42E EDUCACIÓN ESPECIAL

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Este programa trata de dar cumplimiento a la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, que recoge entre sus objetivos, establecidos en el artículo 5, el de garantizar la igualdad efectiva de oportunidades mediante la inclusión educativa de todos los colectivos que puedan tener dificultades en el acceso y permanencia en el sistema educativo. Esta norma señala que la atención a este alumnado se realizará de acuerdo con lo recogido en el Título II de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo. La LOMCE, continuando el criterio establecido en la LOE, determina los diversos grupos que requieren una atención educativa diferente a la ordinaria incluyendo en este ámbito a todos los alumnos y alumnas que “presenten necesidades educativas especiales, por dificultades específicas de aprendizaje, TDAH, por sus altas capacidades intelectuales, por haberse incorporado tarde al sistema educativo, o por condiciones personales o de historia escolar”.



Igualmente, la Ley 11/2011, de 5 de diciembre, por la que se regula el uso de la lengua de signos española y los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y con sordoceguera en Andalucía, establece en su artículo 11.1 que la Administración educativa facilitará, en los centros educativos que se determinen, a las personas usuarias de la lengua de signos su utilización como lengua vehicular de la enseñanza, así como a las personas sordas, con discapacidad auditiva o con sordoceguera usuarias de la lengua oral su utilización, y adoptarán diferentes medidas para el acceso a la educación en igualdad de oportunidades.

Dado que los dos servicios contemplados en este objetivo (monitores de educación especial e intérpretes de lengua de signos) se prestan a familias en cada centro a través de contratos de servicios tramitados y suscritos al amparo de la Ley de Contratos del Sector Público, se incorporarán bases en los pliegos de cláusulas administrativas que otorguen preferencia en la adjudicación de estos contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades y/o cuenten con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en las normas reguladoras de los contratos del sector público.

Como novedad en 2023 el reforzamiento de la perspectiva de género en estas actividades se ha concretado en la fijación de indicadores específicos sobre los contratos de monitoraje en los que se deberán contener cláusulas específicas destinadas a recoger la obligatoriedad de adoptar un enfoque de coeducación y de lucha contra la violencia de género.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

En primer término, las actividades descritas dan cumplimiento a lo previsto en el artículo 37 bis apartado 3 de la Ley 12 /2007 de promoción de la igualdad de género en Andalucía. Esta norma a su vez reitera, en el marco de la igualdad de género, la obligación por parte de los poderes públicos de desarrollar servicios públicos que atiendan las necesidades de conciliación de las familias que tienen a su cargo a personas en situación de dependencia.

Por otro lado, la inclusión de cláusulas con perspectiva de género en los pliegos de contratación de los servicios financiados con el programa atiende al cumplimiento del artículo 12 de la ley 12/2007.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Por su propia naturaleza, y en base a la normativa descrita, los servicios diseñados dentro del programa se estima que facilitan la disminución y, en último término, eliminación de desigualdades de género. También específicamente la nueva inclusión de cláusulas que favorezcan las proposiciones de licitadores que desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades y/o cuenten con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, contribuyen de manera directa en materia de empleo a la igualdad de mujeres y hombres.

## 42F EDUCACIÓN COMPENSATORIA

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Dentro de las situaciones en las que resulta necesaria la intervención de una actuación compensatoria en el ámbito de la educación se encuentra la de aquel alumnado residente en pequeños núcleos de población dispersos o en ubicaciones que no han permitido la escolarización en el mismo término municipal del domicilio. Atendiendo a esta circunstancia, las Administraciones educativas están obligadas a garantizar a todos los alumnos y alumnas de las enseñanzas obligatorias un puesto escolar gratuito en su localidad de residencia, de tal modo que la escolarización en un municipio próximo al que habita constituya una medida excepcional. En caso de darse tal supuesto, la Administración educativa ha de prestar de forma gratuita los servicios de transporte, o en su caso, residencia, lo que efectúa mediante la contratación de rutas de transporte escolar tanto para los niveles obligatorios como no obligatorios de enseñanza.

Dado que los dos servicios contemplados en este programa (transporte escolar y acompañantes de transporte escolar) se prestan a familias en cada centro a través de contratos de servicios tramitados y suscritos al amparo de la Ley de Contratos del Sector Público, se incorporarán bases en los pliegos de cláusulas administrativas que otorguen preferencia en la adjudicación de estos contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades y/o cuenten con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en las normas reguladoras de los contratos del sector público.

Como novedad en 2023, se incorpora una nueva actividad que pretende fomentar la divulgación y sensibilización en materia de igualdad de género en la prestación del servicio de acompañantes de transporte por parte de las empresas adjudicatarias.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

En primer término, las actividades propuestas y planificadas dan cumplimiento a lo previsto en el apartado cuarto del artículo 50 de la Ley 12 /2007 de promoción de la igualdad de género en Andalucía, que promueve políticas públicas en materia de transporte de reducción de tiempos de desplazamiento, de proximidad a los domicilios familiares y de atención al mundo rural o zonas de menor densidad de población. Por otro lado, la inclusión de cláusulas con perspectiva de género en los pliegos de contratación de los servicios financiados con el programa atiende al cumplimiento del artículo 12 de la ley 12/2007.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Por su propia naturaleza, y en base a la normativa y operativa descrita, los servicios diseñados dentro del programa se estima que facilitan la disminución y, en último término, eliminación de desigualdades de género. En concreto, el servicio de transporte está diseñado para atender la máxima dispersión territorial, llegando incluso a prestar el servicio individualizado de transporte mediante taxi, y en sus pliegos contempla horarios máximos de prestación del servicio, dismi-

nuyendo las cargas familiares del transporte de acuerdo precisamente con lo contemplado en el artículo 50.4 de la Ley 12/2007.

También específicamente la nueva inclusión de cláusulas que favorezcan las proposiciones de licitadores que desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades y/o cuenten con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, contribuye de manera directa en materia de empleo a la igualdad de mujeres y hombres.

## 42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Dentro de este programa para el Presupuesto de 2023 se incorporan las siguientes actuaciones que se estiman tienen un impacto directo en la igualdad de género

- Se gestiona el sistema de ayudas a la escolarización de los alumnos del primer ciclo de educación infantil previsto en el Decreto-ley 1/2017.
- Se apoya la estructura de escuelas infantiles conveniadas mediante una compensación como entidades colaboradoras en la gestión de las ayudas públicas derivadas de la aplicación del Decreto-ley 1/2017.
- Se apoya también la estructura de escuelas infantiles públicas mediante el apoyo a su gestión con la contratación de servicios y se mantiene la cesión de la gestión de cinco escuelas de titularidad de la Junta de Andalucía a los ayuntamientos donde están radicadas (Decreto 30/2018).

Adicionalmente, se detalla una nueva actividad de apoyo a las niñas y niños de madres que hayan sufrido violencia de género materializada en la subsidiación completa de los costes de los servicios complementarios.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

El artículo 37 bis de la Ley 12/2007 es el que establece las medidas para adoptar servicios públicos que permitan la conciliación en el ámbito educativo y social. En esa línea las actuaciones desarrolladas por la Agencia en este programa atienden específicamente a lo previsto en el apartado 37 bis dos que establece que “la Administración de la Junta de Andalucía garantizará progresivamente la existencia de plazas escolares en el primer ciclo de la educación infantil para atender la demanda de las familias”.

Por otro lado, la existencia de gratuidad completa para el alumnado de madres víctimas de violencia de género se ajusta a lo previsto en el artículo 47 de la Ley 13/2007 de violencia de género que señala en su apartado 1 que “la Administración de la Junta de Andalucía incluirá la violencia de género en el entorno familiar como factor de valoración para el establecimiento y concesión de ayudas que se destinen a familias con escasos recursos económicos, dirigidas a compensar las carencias y desventajas que impidan o dificulten el acceso y la permanencia de los menores en el sistema educativo.”

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La necesidad de proporcionar instrumentos que faciliten la creación de nuevas familias y el mantenimiento y crecimiento de las ya existentes resulta patente. Sin embargo, la sobrecarga familiar recae aún, fundamentalmente, sobre las mujeres. Esta sobrecarga dificulta específicamente la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres y en último término su incorporación al mercado laboral.

En ese sentido, la escolarización del alumnado en esas fases iniciales (hasta los tres años de edad) permite apoyar de forma clara la conciliación laboral y familiar facilitando la compatibilidad en los dos ámbitos. Esta posibilidad es especialmente importante para las madres, situándolas en términos de igualdad con cualquier otro trabajador, evitando que queden apartadas del mundo laboral durante un largo período que puede dificultar y a veces imposibilitar su incorporación futura al mercado laboral.

Por otro lado, la gratuidad completa del coste de escolarización en el primer ciclo de educación infantil para el alumnado de madres víctimas de violencia de género se configura como un elemento más de la cobertura integral que pretende conseguir en este ámbito la Ley 13/2007.

## 12.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

El Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, determina que corresponden a la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo las competencias que tenía atribuidas la anterior Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, incluyendo la formación profesional para el empleo como principal política activa de empleo existente, salvo las competencias en materia de juventud. Igualmente, se le atribuyen las competencias hasta ahora asignadas a la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en materia de comercio y artesanía, así como el fomento de las capacidades de las empresas andaluzas. En su desarrollo, el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, tiene atribuidas una serie de competencias de alta relevancia en materia de igualdad de género, como son las relativas a la coordinación y el impulso del servicio de empleo de ámbito autonómico, con especial atención a la orientación e intermediación laboral.

Además, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, incluye varios mandatos que afectan a los ámbitos competenciales de la Consejería, en especial, en lo relativo al fomento del empleo y la actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

### 11F ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Análisis de la normativa dictaminada desde la perspectiva de género: análisis de las normas enviadas al Consejo Económico y Social, comprobando los aspectos que pueden mejorarse desde la perspectiva de género, contribuyendo a la igualdad en este aspecto.

A.2. Proposición de observaciones para reforzar la igualdad de género en la normativa andaluza: hacer propuestas para que las normas analizadas contribuyan a la igualdad de género, mediante cláusulas o artículos en los que se propongan medidas o se eliminen comportamientos con lo que se refuerce la igualdad entre hombres y mujeres y seguimiento de la efectividad de dichas propuestas.

Asimismo, y dentro del objetivo de contribuir a la divulgación y fomento de la investigación y formación en materia socioeconómica y en igualdad de género, el Consejo, en todas sus publicaciones, presenta los datos desagregados por sexo.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Con las dos actuaciones contempladas, se materializa el objetivo de incorporar la perspectiva de género a las actuaciones del Consejo, contribuyendo a la misma en el ejercicio de las funciones que legalmente tiene encomendadas este órgano, recogidas en el artículo 4 de la Ley 5/1997, de 26 de noviembre, del Consejo Económico y Social (CES) de Andalucía. Ambas actuaciones dan

cumplimiento al artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en el sentido de potenciar que la perspectiva de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas.

En cuanto a la adecuación al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028, y dado que las normas que dictamina el CES son las que el Gobierno de la Junta de Andalucía promueva para su aprobación por el Parlamento andaluz, y por tanto, versan sobre materias muy variadas, se podría decir que las actuaciones previstas podrían encuadrarse en casi todos los ejes contemplados en dicho Plan. En todo caso, y dado el carácter general de muchas de las propuestas, se pueden citar de manera más específica, el Eje I. Gobernanza, línea A, línea C y Eje IV. Un espacio productivo igualitario, línea A y B.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La configuración del Consejo, como órgano de consulta del Gobierno andaluz, en materia socioeconómica, lleva a la conclusión de que no existe un colectivo, sector o tipo de agentes concretos a los que afecte su actividad; al contrario, se puede concluir que es en la ciudadanía andaluza en general en la que revierte la actividad del CES.

En este sentido, se puede afirmar que un análisis de la futura normativa socioeconómica andaluza desde la perspectiva de género, y la inclusión en la misma, a instancia de este órgano, de artículos o propuestas, no puede más que redundar en una disminución de la brecha de género y un incremento de la igualdad entre hombres y mujeres.

## 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Siendo un programa de carácter horizontal, se recogen actuaciones de formación y sensibilización del personal así como las actuaciones de la Unidad de Igualdad de Género, y estas son las siguientes:

A.1. Gestión de la formación de personal.

A.2. Promoción de actuaciones de conciliación de vida familiar del personal.

A.3. Acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería.

A.4. Asesoramiento a los centros directivos en la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

La actuación A.1 tiene su fundamento en los artículos 9 bis.1, 31 y 60.3 de la Ley 12/2007 y en el artículo 20.1 de la Ley 13/2007. En el Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028 (PEIMHI) se asocia a las líneas 1.A y 1.B.

La actuación A.2 tiene su fundamento en los artículos 36 y 39.3 de la Ley 12/2007. En el PEIMHI se asocia a la línea 2.A.

La actuación A.3 tiene su base en el artículo 9.bis.2 de la Ley 12/2007. En el PEIMHI se asocia a la línea 4.B.

La actuación A.4 tiene su fundamento en el artículo 60, con carácter general, y especialmente en los artículos 5, 6, 22 y 30 de la Ley 12/2007; y en los artículos 53 a 56 de la Ley 13/2007. En el PEIMHI se asocia a las líneas 1.A, 1.C, 3.B, 3.C.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Las actuaciones están principalmente dirigidas al personal de la propia Consejería, tanto a su formación en materia de igualdad de género y violencia de género como en el ejercicio de derechos que permiten la aplicación de las políticas de igualdad de género. Adicionalmente encontramos actuaciones más generales para que los distintos centros directivos puedan desarrollar mejor otras actividades propias incluyendo la perspectiva de género en las mismas.

## 31C SEGURIDAD, SALUD Y RELACIONES LABORALES

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Realización de acciones de sensibilización en materia de igualdad de género en el ámbito laboral.

A.2. Línea de subvenciones a pequeñas y medianas empresas para la implantación de planes de igualdad.

A.3. Línea de subvenciones a empresas para la realización de actividades de información y sensibilización en materia de igualdad.

A.4. Línea de subvenciones a empresas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

A.5. Línea de subvenciones a entidades locales para el desarrollo de acciones que posibiliten la conciliación.

A.6. Línea de subvenciones a entidades locales para la realización de actividades de sensibilización en materia de conciliación.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

La actuación A.1. Realización de acciones de sensibilización en materia de igualdad de género en el ámbito laboral, se contextualiza en lo preceptuado en el artículo 28 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. El apartado 2 de este artículo establece que “se realizarán actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva. En los estudios que se realicen sobre la negociación se incluirá el papel de la mujer en la misma.” Asimismo, esta actuación se adecúa al

Eje IV. Espacio productivo igualitario de la vida, Línea 4.A. Lucha contra la precariedad y discriminación laboral, del Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028.

La actuación A.2. Línea de subvenciones a pequeñas y medianas empresas para la implantación de planes de igualdad, da respuesta a lo preceptuado en el artículo 27, apartado 1, de la Ley 12/2007, el cual establece que: “La Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Dichos planes, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa básica sobre la materia, deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva; medidas para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación.”. Asimismo, esta actuación se adecúa tanto al Eje IV. Espacio productivo igualitario de la vida, Línea 4.A. Lucha contra la precariedad y discriminación laboral, como al Eje V. Sociedad libre de violencias sexistas, Línea 5.A. Sensibilización, prevención y generación de rechazo contra todas las violencias machistas, del Plan Estratégico.

Las actuaciones A.3. Línea de subvenciones a empresas para la realización de actividades de información y sensibilización en materia de igualdad y A.6. Línea de subvenciones a entidades locales para la realización de actividades de sensibilización en materia de conciliación, se adecúan a lo preceptuado en el apartado 5 de la Ley 3/2007, el cual establece que se promoverán acciones de sensibilización destinadas a fomentar la participación de los hombres en materia de corresponsabilidad y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Asimismo, estas actuaciones se adecúan al Eje II. Cuidados y sostenibilidad de la vida, Línea 2.A. Conciliación y corresponsabilidad, del Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028.

Las actuaciones A.4. Línea de subvenciones a empresas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y A.5. Línea de subvenciones a entidades locales para el desarrollo de acciones que posibiliten la conciliación, dan respuesta al mandato establecido en el artículo 38 de la Ley 12/2007, en cuyo apartado 1 establece que La Junta de Andalucía impulsará medidas que favorezcan en la empresa la promoción de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y en su apartado 2 se establece que se incentivará a las empresas para que proporcionen servicios y medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, mediante la creación de centros infantiles en el ámbito laboral, infraestructuras y servicios adecuados. Asimismo, estas actuaciones se adecúan al Eje II. Cuidados y sostenibilidad de la vida, Línea 2.A. Conciliación y corresponsabilidad, del Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

En Andalucía, el número de personas trabajadoras afectadas por despidos, suspensión de contrato y reducción de jornada ascendió en 2021 a 55.195 personas, de las cuales 29.154 eran hombres y 26.041<sup>4</sup> mujeres. La realidad evidencia la necesidad que tienen las personas trabajadoras de

4 Fuente: Estadística de procedimiento de regulación de empleo, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, y Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad.



contar con apoyo cuando tienen a su cargo a otras personas dependientes (menores, mayores o personas que presenten alguna discapacidad que requieran de su atención) y esta responsabilidad les condiciona el desarrollo de su vida laboral o el de sus familias.

Las mujeres ocuparon en 2021 el 66,7% de los 130.000 nuevos empleos creados en Andalucía, un total de 86.700 según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) que recoge el monográfico “La Mujer en el Mercado de Trabajo Andaluz 2021”, elaborado por el Observatorio Argos del Servicio Andaluz de Empleo. Entre los datos que arroja el monográfico citado, apunta que en 2021 la población activa femenina ascendió en Andalucía a 1.835.700 mujeres, el 45,6% de las personas activas en la comunidad, período en el que la tasa de actividad femenina ha crecido más de dos puntos porcentuales, hasta situarse en el 50,9%. No obstante, a pesar de que de 2007 a 2021 la población activa femenina ha crecido en Andalucía un 21,4%, su participación en el mercado laboral sigue siendo menor que la de los hombres, aunque aumenta conforme lo hace la cualificación de las mujeres, de modo que en los estratos con mayor formación el peso de la población femenina en el mercado se equipara a la masculina.

Por su parte, la dedicación a las tareas del hogar es la causa citada por el 40,81% de las mujeres andaluzas inactivas en 2021.

Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020 del Instituto Nacional de Estadística, en Andalucía la ganancia media anual por persona trabajadora fue de 22.323,8 euros en 2020. No obstante, en el caso de las mujeres fue de 19.517,5 euros, mientras que para los hombres fue de 24.785,8 euros.

Por todo ello, para la detección de desigualdades por razón de género en las empresas, a través de los diagnósticos previos, y la implantación de medidas efectivas para su erradicación, el programa fomenta la elaboración de planes de igualdad en empresas que cuenten con un número de personas trabajadoras inferior a 50, teniendo en consideración lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Además de ello, se fomenta la realización de acciones de sensibilización y concienciación en materia de igualdad en el ámbito laboral, con la implicación de los agentes que participan en la negociación colectiva, y se persigue propiciar que entidades locales y empresas realicen actividades de sensibilización e información que redunden en la mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras. Con ello se pretende aumentar el desarrollo de acciones de sensibilización, divulgación e información en materia de igualdad de oportunidades por parte de los empresarios y personas con responsabilidad en los centros de trabajo, y que sean destinadas a la plantilla de personas trabajadoras, con la finalidad de concienciar sobre la igualdad de oportunidades y la importancia de visibilizar posibles situaciones discriminatorias que puedan estar produciéndose a fin de atajarlas. Asimismo, con la puesta en marcha de estas actuaciones se pretende, entre otros aspectos, la inclusión de medidas de flexibilidad horaria en las empresas, como la prestación de trabajo a distancia, así como posibilitar un entorno laboral donde no exista discriminación por razón de sexo, libre de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y de cualquier situación de violencia.

## 31M CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Aprobación y difusión del Plan de Apoyo del CARL a la Negociación Colectiva Andaluza.
- A.2. Actuaciones de formación en materia de Igualdad de Género, para las personas que conforman las comisiones negociadoras de convenios colectivos sectoriales andaluces y para las personas mediadoras.
- A.3. Formulación de recomendaciones a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

El propósito del programa que gestiona el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), en su condición de órgano de diálogo y de participación institucional de los agentes económicos y sociales andaluces, está orientado a potenciar el desenvolvimiento adecuado de los procesos de negociación colectiva, la adaptación y renovación de sus contenidos y la canalización de la conflictividad laboral inherente, así como a fomentar la investigación y divulgación en este área.

Derivado de esta naturaleza y de las funciones que tiene encomendadas, es misión del Consejo desarrollar modelos de contenidos de la negociación colectiva adaptados al marco regulador, y formular recomendaciones destinadas a las comisiones negociadoras de los convenios, para tratar de evitar cualquier tipo de discriminación en materia de género, promoviendo su inclusión en los convenios colectivos en orden a preservar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que la labor del Consejo es siempre propositiva, al estar condicionada por el principio de autonomía colectiva reconocido en el art. 37 CE, con lo cual, su capacidad de acción se limita a realizar propuestas y recomendaciones a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, al objeto de que estas las tengan en consideración y se puedan incorporar al texto del nuevo convenio, quedando por ello mediatizada su capacidad transformadora directa sobre la realidad, si no se produjese la efectiva incorporación de dichas recomendaciones a los nuevos textos.

Y precisamente este es el sentido de la primera de las actuaciones (A.1), asociada al objetivo operativo de género “Incrementar un 2% la participación femenina en las comisiones negociadoras de los convenios sectoriales”, en desarrollo del objetivo estratégico, orientado a “Impulsar la participación de la mujer en la negociación colectiva”. Dicha actuación consiste en la formulación de recomendaciones para el incremento de la presencia de la mujer en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos sectoriales que se firmen en cada anualidad, en cuya composición se aprecie un desequilibrio por razón de género, así como sobre los contenidos relativos a igualdad de género y protocolos ante situaciones de acoso en los textos colectivos.

En cuanto a la adecuación de esta actuación a la Ley 12/2007, con ella se pretende dar cumplimiento al artículo 28 de la citada Ley, relativo a la negociación colectiva. Asimismo este objetivo busca reforzar dentro del ámbito de actuación del CARL el eje III Representación y poder en su línea, 3B. Presencia equilibrada en distintas esferas de la vida del Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028, incentivando con sus recomendaciones la participación

equilibrada o paritaria de las mujeres en las comisiones negociadoras. Igualmente, con respecto a la Ley 13/2007, la citada actuación se adecua al artículo 54 de la misma.

Por tanto, con la formulación de estas recomendaciones se pretende sensibilizar a las propias organizaciones empresariales y sindicales firmantes de los textos colectivos, para poner en valor la importancia de la presencia de las mujeres como integrante de las unidades de negociación sectorial, y se pretende incidir en las comisiones negociadoras, para que tomen en consideración las mismas.

En cuanto a la segunda actuación (A.2), asociada al objetivo operativo de “Impartir formación al 25% de las comisiones negociadoras de convenios y al 25% del colectivo de mediadores SERCLA”, y en el marco de las actividades formativas, está previsto realizar en 2023 contenidos propios de la negociación colectiva y de la mediación laboral (16), y actividades específicas en materia de género e igualdad de oportunidades, en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), instrumentadas mediante convenio de colaboración con dicho organismo.

Esta actuación se adecua al mandato del art. 28 de la Ley 12/2007, cuyo apartado 2 estipula que “Se realizarán actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva. En los estudios que se realicen sobre la negociación se incluirá el papel de la mujer en la misma”, así como al art. 55 de la Ley 13/2007, según el cual “Las Administraciones públicas de Andalucía realizarán acciones específicas de concienciación en el ámbito laboral y medidas de responsabilidad social corporativa que impulsen el desarrollo de acciones de concienciación y sensibilización en el ámbito empresarial en materia de violencia de género.” Esta actuación (A.2) permite sensibilizar e introducir dentro de los textos colectivos medidas en materia de género, contribuyendo a desarrollar un Espacio productivo igualitario, del Eje VI del Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028.

Por lo que respecta a la tercera actuación (A.3), que se incardina en el objetivo operativo de “Impulsar la elaboración e implementación del Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva 2023-2026”, hay que destacar que en la planificación estratégica del citado Plan se ha tenido en cuenta el enfoque de género, ya que el mismo contempla un objetivo específico destinado a impulsar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, el objetivo 8: Igualdad de género, de trato y de oportunidades en la negociación colectiva. Este objetivo se fundamenta en el convencimiento de que la negociación colectiva es un instrumento que nos permite contribuir a la igualdad de trato y de oportunidades en las empresas, respondiendo a la diversidad actual de las plantillas y de la sociedad y consiguiendo aprovechar el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad.

Los convenios colectivos pueden avanzar en el desarrollo de criterios orientadores de medidas que fomenten la igualdad de oportunidades, con pleno ejercicio de la autonomía colectiva, así como establecer cláusulas antidiscriminatorias que permitan adecuar el contenido de los convenios a la normativa vigente, y contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo. Pueden promover la igualdad de trato y de oportunidades, abordando medidas u orientaciones en relación con la igualdad entre mujeres y hombres que mejoren el acceso al empleo, la promoción y la formación. Asimismo, el convenio colectivo es un instrumento que permite abordar en el ámbito sectorial criterios relativos a los contenidos de los Planes de Igualdad, la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a través de medidas de prevención como la negociación de protocolos de actuación que posibiliten erradicar este tipo de acciones y actitudes en las empresas. También facilita el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos en el ámbito laboral a las víctimas de violencia de género por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Las medidas de apoyo desarrolladas en el marco del objetivo 8 del Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva actual y que se mantendrá y se desarrollará con más fuerza en el próximo plan como son las siguientes:

- 8.1. Adaptación específica del contenido del convenio en materia de igualdad: buenas prácticas negociales y planes de igualdad.
- 8.2. Revisión de los textos de los convenios colectivos en clave de lenguaje inclusivo.
- 8.3. Promoción de Protocolos, Decálogos, Cláusulas Tipo y buenas prácticas negociales en materia de igualdad a las que adherirse.
- 8.4. Elaboración anual del informe de impacto de género en la negociación colectiva sectorial andaluza.
- 8.5. Reuniones monográficas de la Comisión Permanente del Consejo para el análisis del conjunto de medidas del plan relacionadas con la igualdad de género.

Con la inclusión del enfoque de género en la planificación estratégica del Plan de Apoyo a la negociación colectiva, su difusión e impulso, se pretende dar cumplimiento al art. 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, que impulsa la transversalidad de género en las políticas públicas, e igualmente, responde al mandato del mencionado apartado 1 del art. 28 de la citada Ley. Por lo que respecta a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, el impulso y difusión del referido Plan de Apoyo intenta responder al art. 54 de la misma.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

Desde la perspectiva de género, la realidad de la presencia de la mujer como integrante de las comisiones negociadoras de los convenios, en un primer nivel mínimo de mera presencia, alcanza unas cifras por encima del 80 %. Sin embargo, si se desciende a un segundo nivel de presencia equilibrada por razón de género, estas cifras descienden considerablemente, no llegando al 40 % de las unidades de negociación sectorial. Es, por tanto, una tarea pendiente de las propias organizaciones empresariales y sindicales firmantes de los textos colectivos, sobre las cuales este Consejo tratará de incidir con las actuaciones que se desarrollan en el objetivo correspondiente del Plan de Apoyo. A tal efecto, la firma del convenio de colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) está incidiendo, y debe de continuar así, en los procesos de incorporación de la presencia de la mujer a la negociación colectiva, así como en la adaptación de los contenidos de los convenios colectivos en materia de igualdad, fundamentalmente a partir de las novedades legislativas incorporadas en materia de género con relación a la igualdad retributiva.

El impacto de género que se espera alcanzar con estas actuaciones es, por una parte, el incremento efectivo de la participación femenina en las comisiones negociadoras de los convenios sectoriales que se firmen en cada anualidad; por otra, que las recomendaciones formuladas sobre los contenidos relativos a igualdad de género y protocolos ante situaciones de acoso sean tomadas en consideración y se incorporen en los nuevos textos colectivos que se negocien; y finalmente, que la formación impartida a los miembros de las citadas comisiones se vea materializada en la mejora de la calidad de los textos colectivos, especialmente en el ámbito de la igualdad de género y la prevención de la violencia de género.

## 32D FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Convocatoria de subvenciones para entidades locales con destino a personas desempleadas de colectivos específicos.
- A.2. Licitaciones de acciones formativas dirigidas a personas trabajadoras ocupadas.
- A.3. Autorización de actividad formativa para contratos de formación y aprendizaje.
- A.4. Seguimiento de solicitudes que usen el criterio de contratación equilibrada.
- A.5. Priorización en selección de alumnas participantes en las acciones formativas de personas desempleadas.
- A.6. Acciones de formación profesional para el empleo dirigidos específicamente a mujeres.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

- A.1. Convocatoria de subvenciones para entidades locales con destino a personas desempleadas de colectivos específicos. Esta actuación se adecúa a la Ley 12/2007, en los siguientes artículos: artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, artículo 23. Políticas de empleo; artículo 24. Incentivos a la contratación de mujeres; artículo 26. Calidad en el empleo; artículo 48. Personas con discapacidad; artículo 52.2. Mujeres del medio rural y pesquero.

Esta actuación se adecúa a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, en los siguientes artículos: artículo 25 bis. Formación en el ámbito de los servicios sociales y de otros profesionales; artículo 51. Programas de inserción laboral y de formación para el empleo y artículo 52, Fomento del empleo y del trabajo autónomo. Asimismo se incardina con el Eje IV. Un espacio productivo igualitario del Plan Estratégico de Igualdad 2022-2028 y en particular la actuación 4.A. Lucha contra la precariedad y discriminación laboral.

- A.2. Licitaciones de acciones formativas dirigidas a personas trabajadoras ocupadas. Esta actuación se adecúa a la Ley 12/2007, en los siguientes artículos: artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; artículo 23. Políticas de empleo; artículo 24. Incentivos a la contratación de mujeres; artículo 26. Calidad en el empleo y artículo 52.2. Mujeres del medio rural y pesquero. En consonancia con el Eje IV. Un espacio productivo igualitario del Plan Estratégico de Igualdad 2022-2028 y en particular con la actuación 4.A. Lucha contra la precariedad y discriminación laboral.

- A.3. Autorización de actividad formativa para contratos de formación y aprendizaje. Esta actuación se adecúa a la Ley 12/2007 en los siguientes artículos: artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; artículo 23. Políticas de empleo; artículo 24. Incentivos a la contratación de mujeres; artículo 26. Calidad en el empleo; artículo 48. Personas con discapacidad; artículo 52.2. Mujeres del medio rural y pesquero. En consonancia con el Eje IV. “Un espacio productivo igualitario” del Plan Estratégico de Igualdad 2022-2028 y en particular con la actuación 4.A. Lucha contra la precariedad y discriminación laboral.

A.4. Seguimiento de solicitudes que usen el criterio de contratación equilibrada. Esta actuación se adecúa a la Ley 12/2007 en los siguientes artículos: artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; artículo 23. Políticas de empleo; artículo 24. Incentivos a la contratación de mujeres; artículo 26. Calidad en el empleo; artículo 48. Personas con discapacidad; artículo 52.2 Mujeres del medio rural y pesquero. En consonancia con el Eje III. Representación y poder del Plan Estratégico de Igualdad 2022-2028 y en particular con la medida 3.B. Presencia equilibrada en las distintas esferas de la vida.

A.5. Priorización en selección de alumnas participantes en las acciones formativas de personas desempleadas. Esta actuación se adecúa a la Ley 12/2007, en los siguientes artículos: artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; artículo 23. Políticas de empleo; artículo 24. Incentivos a la contratación de mujeres; artículo 26. Calidad en el empleo; artículo 48. Personas con discapacidad y artículo 52.2 Mujeres del medio rural y pesquero. En consonancia con el Eje IV. “Un espacio productivo igualitario” del Plan Estratégico de Igualdad 2022-2028 y en particular con la actuación 4.A. Lucha contra la precariedad y discriminación laboral.

A.6. Acciones de formación profesional para el empleo dirigidos específicamente a mujeres. Esta actuación se adecúa a la Ley 12/2007 en los siguientes artículos: artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; artículo 23. Políticas de empleo; artículo 24. Incentivos a la contratación de mujeres; artículo 26. Calidad en el empleo; artículo 48. Personas con discapacidad y artículo 52.2. Mujeres del medio rural y pesquero. Esta actuación se adecúa a la Ley 13/2007 de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, en los siguientes artículos: artículo 25 bis. Formación en el ámbito de los servicios sociales y de otros profesionales; artículo 51. Programas de inserción laboral y de formación para el empleo y artículo 52.2. Fomento del empleo y del trabajo autónomo

En consonancia con el Eje IV. “Un espacio productivo igualitario” del Plan Estratégico de Igualdad 2022-2028 y en particular con la actuación 4.A. Lucha contra la precariedad y discriminación laboral, y con el Eje V. Sociedad libre de violencias machistas referidas a la actuación 5.B. Desarrollo de estrategias de atención frente a cualquier tipo de violencia machista.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral tiene por finalidad impulsar y realizar una formación que contribuya al desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras ocupadas o desempleadas, mejorando su empleabilidad y su promoción en el trabajo. Esta formación responde a las necesidades del mercado laboral y está orientada a la mejora de la competitividad empresarial.

Ejecutamos una de las más importantes políticas de empleo activas, constituidas por la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, cuyo objetivo es mejorar las condiciones de empleabilidad de la población activa, desempleada y ocupada. Con especial atención a los colectivos con mayores dificultades mujeres, personas trabajadoras mayores de 45 años, personas paradas de larga duración y jóvenes con déficit formativo.

Mediante el objetivo estratégico “Mejorar los recursos y capacitación de las personas trabajadoras para acceder y/o mantener el empleo” y los operativos “Incrementar la formación y la cualificación de personas trabajadoras desempleadas”, “Favorecer la mejora continua de la cualificación profesional de las personas trabajadoras ocupadas” y “Fomentar la empleabilidad a

través de experiencias de formación en alternancia”, se desarrollan acciones formativas donde las mujeres obtienen recursos de formación y adquieren cualificaciones que les ayudan a incrementar su empleabilidad facilitando su acceso al mercado laboral en condiciones de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

A través del objetivo estratégico “Promover la Igualdad Efectiva en el acceso a la Formación Profesional para el Empleo” y operativo “Incrementar en un 5% el porcentaje de mujeres formadas en acciones formativas de FPE respecto al año anterior”, se viene desarrollando acciones formativas para lograr cada año un incremento del 5% de mujeres formadas, y así reducir las cifras de desempleo femenino y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo.

Por otro lado, con la convocatoria de subvenciones para entidades locales dirigidas a personas desempleadas de colectivos específicos, se implantarán el desarrollo de programas formativos dirigidos a personas desempleadas con dificultad de inserción laboral, mujeres en situación de vulnerabilidad, inmigrantes y personas con discapacidad, con el objetivo de paliar los efectos negativos del empleo en estos colectivos y conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso al mercado laboral. Con estas acciones formativas se propicia lo que plantea el artículo 4, como principios generales de actuación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, dentro del ámbito de competencias del programa presupuestario, en su apartado 14.

#### 4. Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría del Presupuesto y Género (APG)

El seguimiento de recomendaciones de auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 32D Formación Profesional para el empleo, aprecia que las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología del Presupuesto con perspectiva de género son insuficientes y no incluyen las medidas concretas y específicas para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

El programa 32D ha presentado medidas para dar respuesta a unas treinta recomendaciones planteadas para la fase de planificación, de las cuales trece son adecuadas, entre ellas se tiene previsto la actualización del informe de necesidades formativas en Andalucía, así como el impulso de la formación al personal técnico en contenido de género. El resto de las medidas se consideran imprecisas.

En la fase de ejecución se plantean medidas que dan respuesta a ocho recomendaciones, las cuales resultan imprecisas. Finalmente, en atención a nueve recomendaciones emitidas relativas a la implementación de la metodología G+, se anuncian nuevas medidas siendo adecuadas las relativas a la implantación de un Plan de formación para aumentar el personal formado en presupuesto y género, pero el resto de las mismas resultan imprecisas.

Como conclusión, si bien las nuevas medidas planificadas para los siguientes presupuestos, tanto las relativas a la planificación y ejecución presupuestaria como las de implementación de la metodología G+ se consideran adecuadas, el programa 32D ha presentado una propuesta de medidas que cumple parcialmente y de manera imprecisa con las principales recomendaciones efectuadas por la auditoría de presupuesto y género, por lo que el programa deberá seguir definiendo y concretando en próximos ejercicios presupuestarios las restantes medidas recomendadas.

## 32K POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Iniciativa para la promoción del empleo juvenil en el ámbito local (Joven Ahora)
- A.2. Programa de Primera Experiencia Profesional en las Administraciones Públicas.
- A.3. Incentivos a la contratación indefinida.
- A.4. Incentivos a la creación de empleo indefinido en experiencias profesionales para el empleo
- A.5. Incentivos a la contratación indefinida para mujeres.
- A.6. Incentivos a la conciliación laboral.
- A.7. Desarrollo de proyectos integrales de inserción destinados a mujeres víctima de violencia de género.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

- A.1. Iniciativa para la promoción del empleo juvenil en el ámbito local (Joven Ahora).

Esta medida tiene por objeto promover el desarrollo de la empleabilidad de las personas jóvenes desempleadas de los municipios andaluces, mediante la adquisición de experiencia laboral vinculada a una ocupación, a través de su contratación para la realización de proyectos en marcha por Ayuntamientos y Entidades Locales Autónomas. Los proyectos que desarrollen en el marco de esta medida tendrán una duración máxima de nueve meses.

Son destinatarios de esta medida las personas jóvenes desempleadas menores de 30 años inscritas como demandantes de empleo no ocupadas y en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Los contratos que se formalicen con cargo a esta Iniciativa serán a jornada completa y por un periodo de seis meses. Asimismo, las personas participantes recibirán tutorización por parte de las entidades beneficiarias y contarán adicionalmente con acciones de orientación a través del equipo de profesionales de la orientación del Servicio Andaluz de Empleo con el fin de reforzar el desarrollo de su empleabilidad y de favorecer su activación y su posterior inserción laboral. Se adecua a los artículos 22 y 23 de la Ley 12/2007.

A.2. Programa de Primera Experiencia Profesional en las Administraciones Públicas. Este programa tiene por finalidad proporcionar a las personas jóvenes desempleadas que hayan finalizado su etapa educativa las primeras experiencias en el empleo, en el seno de los servicios prestados por las administraciones y entidades del sector público andaluz, que contribuyan a la adquisición de competencias, habilidades sociales y profesionales que facilite su incorporación en el mercado de trabajo. El objeto de las subvenciones contempladas en este programa es la contratación por parte de las Administraciones Públicas y entidades del sector público andaluz, de personas jóvenes desempleadas, mayores de dieciséis y menores de treinta años, en la modalidad de contrato de prácticas, a jornada completa y durante un periodo de entre 10 y 12 meses, como medio de adquisición de la primera experiencia profesional. Se priorizarán los puestos en tareas relacionadas con la transición ecológica y la economía verde, la digitalización de servicios, la cohesión social y el desarrollo local rural. Se adecuan a los artículos 22 y 23 de la Ley 12/2007.



A.3. Incentivos a la contratación indefinida. La contratación laboral con carácter indefinido de personas desempleadas inscritas como demandantes de empleo no ocupadas en el Servicio Andaluz de Empleo, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, siempre que la jornada de trabajo no sea inferior a 20 horas semanales. Asimismo son objeto de este incentivo las contrataciones de personas fijas discontinuas. Se adecuan a los artículos 22 y 23 de la Ley 12/2007.

A.4. Incentivos a la creación de empleo indefinido en experiencias profesionales para el empleo.

El objeto es impulsar la generación de empleo estable y de calidad fomentando la contratación indefinida de aquellas personas que han realizado prácticas profesionales no laborales en centros de trabajo de Andalucía, en el marco del Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo.

A su vez, pretende ser una medida complementaria al Programa de Experiencias Profesionales, que permite actuar en las distintas fases por las que atraviesan las personas desempleadas, desde la mejora de su empleabilidad hasta su acceso al mercado laboral, reduciendo con ello, las dificultades que determinados colectivos presentan a la hora de conseguir un empleo. Las personas beneficiarias de estos incentivos son las empresas y entidades empleadoras y van destinados a las personas desempleadas. Se adecuan a los artículos 22 y 23 de la Ley 12/2007.

A.5. Incentivos a la contratación indefinida para mujeres. En las líneas de incentivos al empleo indefinido y a la transformación de la duración, se establecen incrementos del 10% de las cuantías iniciales, para el caso de la contratación de mujeres, aplicando otro 10% si además pertenecen a un colectivo preferente. Para el caso de la ampliación de contratos indefinidos, se prioriza la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, con un aumento de la cuantía en un 20%. Se adecua al apartado 1 del artículo 22 de la Ley 12/2007.

A.6. Incentivos a la conciliación laboral. Esta medida tiene por objeto promover la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo de hombres y mujeres y eliminar los obstáculos que sobre el empleo producen las responsabilidades de las personas trabajadoras derivadas del ámbito familiar y doméstico, así como otras situaciones pertenecientes a este ámbito, mediante la concesión de incentivos dirigidos a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras en Andalucía. Se establecen incrementos en las cuantías de los incentivos si la persona contratada por la sustitución o interinidad es una mujer víctima de violencia de género. Se adecuan a los artículos 36 y 38 de la Ley 12/2007.

A.7. Desarrollo de proyectos integrales de inserción destinados a mujeres víctima de violencia de género. Desarrollo de actuaciones que faciliten la inserción laboral y la mejora de empleabilidad de las mujeres mediante un proceso integral de atención en el que se desarrollen acciones de empleo destinadas a mejorar el desarrollo personal y la cualificación profesional de las mujeres, proveyéndolas de experiencia laboral y su posible inserción laboral. Se adecuan a lo dispuesto en los artículos 22, Igualdad de oportunidades de acceso al empleo de la Ley 12/2007 y al 51 de la Ley 13/2007.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

En el mes de agosto de 2022 se modificó la estructura del Servicio Andaluz de Empleo, publicada en el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. En el modelo organizativo que se ha diseñado para la nueva Consejería, esta cuenta con una Secretaría de Empresa y Trabajo Autónomo, bajo

cuyo ámbito se van a coordinar todas las ayudas de incentivos para el empleo y de mejora de la competitividad empresarial.

La Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad Empresarial depende de la Secretaría General de Empresa que se encuentra en la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y deja de depender del Servicio Andaluz de Empleo, siendo uno de sus objetivos promover las políticas de empleo, encaminadas a reducir los desequilibrios de género existentes, que se materializan en las actuaciones reseñadas, conducentes a eliminar las brechas y a reducir progresivamente las desigualdades en el acceso al empleo, así como a favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, prestando especial atención a las personas más vulnerables y las mujeres víctimas de violencia de género.

## 72C TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA SOCIAL

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Impulso de la puesta en marcha de unidades económicas de trabajo autónomo a través de subvenciones al inicio de la actividad, en la que se contempla un incremento en el importe de la ayuda cuando las beneficiarias sean mujeres.

A.2. Apoyo a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que tiene como objetivo favorecer una mayor presencia de las mujeres en el trabajo autónomo y promover las condiciones óptimas para la conciliación, a través de dos líneas, la primera dirigida a personas trabajadoras autónomas con hijos o hijas menores de 3 años a su cargo, mediante la contratación de personas trabajadoras por cuenta ajena para que trabajen en su negocio, y la segunda línea de actuación, dirigida a incentivar la contratación realizada por personas trabajadoras autónomas en situación de riesgo durante el embarazo, nacimiento de hijo/a, adopción, guarda, acogimiento o tutela.

A.3. Promoción del conocimiento del trabajo autónomo poniendo en valor su potencial como alternativa de empleo para las mujeres, mediante subvenciones a proyectos de información, asesoramiento y tutorización presentados por las asociaciones profesionales de trabajo autónomo y por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

A.4. Ayudas a las trabajadoras autónomas andaluzas que favorezca 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 los 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.

A.5. Promover el empleo de mujeres en las empresas de economía social andaluzas. La atracción de mujeres hacia el ámbito empresarial de la economía social se persigue a través de la concesión de subvenciones de mayor importe cuando la persona incorporada a la cooperativa o sociedad laboral se trata de una mujer. Por otra parte, en fase de concesión se otorga un mayor importe de puntuación en la baremación de aquellos proyectos que incluyan a mujeres que se incorporan en los veinticuatro meses siguientes a la fecha de parto, adopción o acogimiento.

A.6. Apoyar iniciativas con diseño y objetivos de igualdad en el ámbito de la economía social. Se instrumenta a través del respaldo de proyectos que contengan objetivos de igualdad, en los que se tenga en cuenta el papel que la mujer desempeña en cooperativas y sociedades laborales, se fomente la formación y profesionalización de las mismas, se impulsen planes de igualdad, creación de redes de mujeres cooperativistas, etc. Todo ello, se promueve mediante la aplicación de criterios de baremación que tengan en cuenta el enfoque de género en la formulación de proyectos.

A.7. Fomento de la participación de las mujeres en los órganos de administración y dirección de las entidades representativas del sector de la economía social. En la línea de apoyo al asociacionismo en el sector de la economía social, se fomentará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección, mediante la aplicación de mayor puntuación en el baremo a aquellas entidades que acojan mayor representación de mujeres en sus órganos de gobierno.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Actuaciones A1 a A4. La perspectiva de género, como medida transversal, se integra en todos los aspectos y en todos los procedimientos, no solo en lo que afecta a la elaboración del Presupuesto anual, sino en la tramitación de los proyectos de normas que se llevan a cabo en este órgano directivo, en coherencia con la Ley 12/2007 y la ley 13/2007. En relación con esta última, se contempla expresamente el impulso de la puesta en marcha de unidades económicas de trabajo autónomo a través de subvenciones al inicio de la actividad, que prevé un incremento en el importe de la ayuda cuando las beneficiarias sean mujeres, y se incluye entre los criterios de valoración una preferencia en favor de las mujeres y de las mujeres víctimas de violencia de género, así como su priorización en caso de empate.

En relación con el Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028, como ya se ha mencionado anteriormente, se configura la transversalización de género como principio que debe guiar todas las políticas públicas de este centro directivo. Concretamente, todo lo actuado en este centro directivo va en coherencia con los grandes retos señalados en el Plan, especialmente el de “Incentivar las distintas formas de emprendimiento entre las mujeres”, “Facilitar la actividad económica de las mujeres en el ámbito rural”, “Reducir la brecha de género en el ámbito de población ocupada”, todo ello con el fin último de alcanzar la democracia paritaria y la plena incorporación de las mujeres en orden a superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral.

A.5. Artículo 25.1 de la Ley 12/2007. Promoción empresarial. Los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus políticas de fomento empresarial, contemplarán ayudas específicas a mujeres para la creación de empresas o ayudas al autoempleo, priorizando las iniciativas emprendedoras de trabajo autónomo y economía social. Asimismo, establecerán medidas de formación, asesoramiento y seguimiento que permitan la consolidación de los proyectos empresariales.

A.6. Artículo 25.2 de la Ley 12/2007. Se podrán establecer otras acciones de fomento del emprendimiento de mujeres, así como todas aquellas consistentes en orientación, formación, asesoramiento, tutorización, acompañamiento o de apoyo a la creación de empresa o actividad económica, mantenimiento, desarrollo de la misma, y el acceso a los servicios de emprendimiento en primera y segunda oportunidad, desde una perspectiva de género. Artículo 26.3. Las Administraciones públicas de Andalucía, con la colaboración de los agentes sociales, incentivarán la calidad en el empleo y la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

A.7 Artículo 27.3 de la Ley 12/2007. Las organizaciones empresariales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A1 a A4. Con las medidas expuestas, se pretenden alcanzar los objetivos de igualdad de género en el ámbito del emprendimiento, teniendo en consideración el enfoque integral y las directrices de género establecidas en la legislación de igualdad de género vigente y en la planificación sectorial.

Conseguir el cierre de la brecha de género en el ámbito del trabajo autónomo, poniendo en valor su potencial como alternativa de empleo para las mujeres, el conocimiento de la cultura emprendedora desde los ámbitos educativos y la eliminación de barreras al crédito. Medir los resultados de las distintas intervenciones a través de indicadores de género y vigilar para que las actuaciones que tienen continuación en el tiempo y que están planificadas con perspectiva de género con base en su normativa, continúen así en el futuro. Así como mostrar los datos relativos a personas, desagregados por sexo, en las publicaciones presupuestarias y no presupuestarias, mejorando la descripción de la información que proporcionan los indicadores, de forma que puedan medirse los avances alcanzados en la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del programa presupuestario, y en cada una de las actuaciones, así como su repercusión real en materia de género.

A.5. A través de la puesta en marcha de una línea de actuación tendente a conseguir el fomento del empleo en las empresas de economía social, y a través de las actuaciones señaladas se intenta paralelamente lograr una mayor presencia femenina en las empresas del sector. De esta forma, se pretende que el porcentaje de empresas de economía social que reciben apoyos por incorporar a mujeres sea de un 60%. Así mismo, se prevé, en cuanto a los nuevos proyectos empresariales puestos en marcha, que la proporción de mujeres que emprenden inicialmente como socias en empresas de economía social sea de un 40%.

A.6. Con las actuaciones definidas anteriormente, se pretende que del total de proyectos puestos en marcha por las Asociaciones de economía social, que cuenten con el respaldo de la Administración de la Junta de Andalucía, la mitad de los mismos incluyan objetivos o actuaciones de igualdad de género.

A.7. Fomentando la participación de las mujeres en los órganos de administración y dirección de las entidades representativas del sector de la economía social, se prevé que la representación de mujeres alcance el 28% de los miembros de tales órganos sociales.

## 76A ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Concienciación y fomento de la igualdad de género en el sector comercial y artesanal. Continuar con las acciones de concienciación y fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las actuaciones a desarrollar en el sector comercial y artesanal, así como de la participación y representación de las mujeres en posiciones relevantes de los mencionados sectores.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones de concienciación y fomento de la igualdad de género en el sector comercial y artesanal tienen como finalidad superar el mínimo legal de representación equilibrada de mujeres y hombres para los órganos de asesoramiento y representación de ambos sectores, de acuerdo con lo previsto en el artículo 11 de la Ley 12/2007, así como con las líneas 1.B “Construcción de masculinidades igualitarias” y 3.B “Presencia equilibrada en las distintas esferas de la vida” del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, dado su doble vertiente de órgano de asesoramiento y representación de los sectores comercial y artesanal.

Por otro lado, entre las actuaciones de concienciación y fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres destacan las relacionadas con las líneas de subvenciones destinadas a favorecer la competitividad de sector comercial y artesano. De conformidad con lo previsto en el artículo 5 de la Ley 12/2007, se ha tenido en cuenta la integración transversal del principio de igualdad de género en la elaboración de los diferentes apartados de la Orden de 7 de mayo de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la modernización y mejora de la competitividad y a promover el relevo generacional de las PYMES comerciales y artesanas de Andalucía. Esta actuación está en plena concordancia con la línea 1.A “Incorporación plena de la perspectiva de género” del mencionado Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028. Además, de acuerdo con el artículo 13 de la misma Ley, se han introducido entre los criterios de valoración dos aspectos relativos a la igualdad de oportunidades, uno valorando positivamente la implantación de planes de igualdad para aquellas empresas que no están obligadas por ley y otro considerando la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el capítulo IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Dichos criterios también permitirán el cumplimiento de la línea 4.A. “Lucha contra la precariedad y discriminación laboral”.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El objetivo del programa es favorecer el aumento de la competitividad de las pymes comerciales y el emprendimiento en el sector del comercio, mediante su plena incorporación a la economía digital y la mejora de la empleabilidad, a través de una formación de calidad enfocada a que las personas trabajadoras y empresarias de este sector puedan desempeñarse en entornos digitales. Se busca igualmente el impulso del comercio ambulante y del comercio urbano a través de la cooperación empresarial, el establecimiento de condiciones favorables al incremento de la competitividad de la artesanía en Andalucía, así como del sector congresual y ferial.

Para 2023, la finalidad del objetivo estratégico de género, promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el sector comercial y artesanal, es impulsar medidas que contribuyan a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres tanto en términos de empleo como de titularidad de negocios, así como en cuanto a la representatividad en los órganos de asesoramiento y participación de ambos sectores. Vinculado al mismo se ha definido el objetivo operativo orientado a la concienciación y fomento de la participación de las mujeres en posiciones relevantes en los sectores comercial y artesanal, destinado a favorecer la participación y representación de las mujeres en posiciones relevantes en los sectores comercial y artesanal, con especial incidencia en los órganos de asesoramiento y participación de ambos sectores.

Las actuaciones de concienciación y fomento de la igualdad de género en el sector comercial y artesanal tienen como finalidad superar el mínimo legal de representación equilibrada de mujeres y hombres para los órganos de asesoramiento y representación de ambos sectores, así como, la integración transversal del principio de igualdad de género en la mayor parte de las actuaciones de la competencia del centro directivo, con especial atención a las principales líneas de subvenciones.

Concretamente, en el objetivo estratégico de promover el aumento de la competitividad y el emprendimiento en el sector comercial, así como del objetivo estratégico favorecer la competitividad de la artesanía y ferial, se pueden observar sendos objetivos específicos, si bien no son específicos de género, tienen vinculadas actuaciones que contribuyen a fomentar la igualdad de mujeres y hombres en el sector comercial. Las convocatorias de subvenciones destinadas a la modernización de las pequeñas y medianas empresas comerciales y artesanales prevén, en primer lugar, que no podrán obtener la condición de persona o entidad beneficiaria las personas físicas o jurídicas que hayan sido sancionadas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas discapacitadas, y en segundo, que se valoren positivamente las solicitudes de ayudas de aquellas pymes comerciales que hayan implantado planes de igualdad y/o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad. A raíz de las mismas, se han definido indicadores específicos para conocer en qué medida se han visto beneficiarias las mujeres por las ayudas concedidas, tanto por ser titular de las correspondientes empresas comerciales o artesanas o por ser la persona que asume el relevo generacional de dichas empresas.

Con estas actuaciones se pretende contribuir a mejorar la presencia de las mujeres en las situaciones de empleo por cuenta propia, mejorando los valores del índice de feminización del sector para estas situaciones de ocupación.

Por último, toda la información relativa a los indicadores, en la medida que pueda ser accesible, se presentará desagregada por género, en coherencia con la línea 1.A "Incorporación plena de la perspectiva de género" del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

## 12.31 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### 310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Análisis de condiciones de seguridad, salud laboral y gestión preventiva. Encuestas desagregadas con preguntas sobre desigualdad.

A.2. Trabajos de investigación, con entidades sin lucro y empresas, que contemplen la perspectiva de género.

A.3. Mantenimiento Red de Investigación en Prevención de Riesgos Laborales en colaboración con Universidades públicas andaluzas.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones en materia de igualdad de género de las que este Instituto es competente son las que se establecen en el artículo 29 de la Ley 12/2007. En este sentido, el objetivo de las tres actuaciones mencionadas en el apartado 2 de este Anexo son el estudio, la investigación y el análisis de las medidas de protección de la salud y la seguridad de las trabajadoras andaluzas; poniendo de manifiesto las posibles desigualdades existentes de forma que se puedan proponer actuaciones de promoción de la salud de las mismas con base a los datos y los estudios realizados.

Por otro lado, las actuaciones que promueve este Instituto se encuadran en la Línea 4.A. “Lucha contra la precariedad y discriminación laboral”, del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, que establece como uno de sus objetivos la mejora de la detección y la identificación de enfermedades laborales introduciendo la perspectiva de género con la inclusión de determinantes de salud que puedan generar desigualdades en el ámbito laboral: situación laboral, tipo de jornada, ocupación, temporalidad, brecha salarial.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Estas actuaciones, van a permitir mejorar el conocimiento disponible acerca de las desigualdades de género en las condiciones de trabajo, en la exposición a los riesgos laborales y en sus efectos en la salud. Permiten ofrecer información científico-técnica precisa y actualizada de los riesgos laborales y del impacto de las diferentes condiciones de trabajo a que están sometidas las mujeres desde una perspectiva de género, siendo indispensable disponer de datos e información específica, en diversas materias: embarazo y lactancia, riesgos psicosociales, trastornos músculo esqueléticos, riesgos químicos y biológicos, que presentan todos ellos mayor incidencia en mujeres; así como en relación con áreas de actividad preventiva (evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud, equipos de protección individual, formación en prevención de riesgos laborales) contribuyendo a integrar la perspectiva de género en la práctica de la gestión preventiva de las empresas andaluzas. Estas actuaciones en su conjunto, contribuyen a dar respuesta adecuada a la obligación y a la necesidad de proteger de manera efectiva e igualitaria la salud de todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, frente a los riesgos derivados del trabajo y a la reducción de brechas de género.

## 12.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

### 32L INTERMEDIACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Promoción de la movilidad sectorial, funcional y geográfica. Atenciones EURES.

A.2. Inscripción y clasificación de la demanda.

A.3. Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad. Colectivos especialmente vulnerables (itinerarios integrales).

- A.4. Desarrollo y ejecución del Programa de Orientación Profesional.
- A.5. Desarrollo y ejecución del Programa de Acompañamiento a la Inserción.
- A.6. Desarrollo y ejecución del Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo
- A.7. Desarrollo y ejecución del Programa de Prácticas Profesionales Transnacionales.
- A.8. Convocatoria de proyectos integrales en el marco del programa de Acciones Experimentales
- A.9. Gestión de vacantes a través del Servicio Andaluz de Empleo.
- A.10. Atención a las necesidades de recursos humanos de las empresas a través de la gestión de las ofertas de empleo difundidas.
- A.11. Atención a empresas en las necesidades de asesoramiento y coberturas de vacantes en el ámbito europeo.
- A.12. Atención anonimizada e inclusión en Itinerarios Personales de Inserción de mujeres víctimas de violencia de género.
- A.13. Desarrollo de proyectos integrales de inserción destinados a mujeres víctimas de violencia de género.
- A.14. Planificación de actividades de sensibilización y dinamización en el área de Igualdad de la Red Profesional.
- A.15. Empleo de las mujeres. Apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano (MUR).

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

A.1. Promoción de la movilidad sectorial, funcional y geográfica. Atenciones EURES. EURES en Andalucía, como miembro de la red de cooperación de los Servicios de Empleo Europeos (Red EURES), sigue estableciéndose en el territorio, como un instrumento clave para el seguimiento de la movilidad, el apoyo a la libre circulación e integración de los mercados europeos de trabajo. En el marco de este objetivo se contemplan aquellas actuaciones de promoción de la intermediación para la movilidad sectorial, funcional y geográfica a través de EURES Transfronterizo Andalucía-Algarve (EURES-T), consorcio formado por el SAE y el servicio público de empleo portugués en el Algarve (IEFP), junto con las principales organizaciones sindicales y patronales, entidades territoriales, universidades y centros de formación de ambos territorios: y a través de EURES en Andalucía, como red de cooperación de los Servicios de Empleo Europeos (Red EURES) para el seguimiento de la movilidad, el apoyo a la libre circulación e integración de los mercados europeos de trabajo. Las atenciones EURES favorecen, sobre todo, la movilidad laboral entre los diferentes países europeos, lo que repercute en una mejora de la empleabilidad porque además de ampliar las oportunidades de ocupación, mejora las competencias transversales de las personas, muy valoradas en el mercado laboral. Se adecua a los artículos 22, Igualdad de oportunidades de acceso al empleo y 23, Políticas de empleo, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.2. Inscripción y clasificación de la demanda. La inscripción de la demanda es el proceso mediante el cual una persona adquiere la condición de demandante de empleo y/o servicios en el Servicio Andaluz de Empleo, quedando su demanda en situación de alta en el mismo.



Disponer de una información completa, correcta y actualizada sobre las personas inscritas en el Servicio Andaluz de Empleo es uno de los pilares básicos para la definición del perfil profesional de las personas demandantes de empleo y/o servicios y, ello va a repercutir directamente en el ajuste de los procesos de intermediación y su participación en los distintos programas de políticas activas de empleo. Se adecua al artículo 22, sobre Igualdad de oportunidades de acceso al empleo, de la Ley 12/2007.

A.3. Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad. Colectivos especialmente vulnerables (itinerarios integrales). El objeto del programa “Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad. Colectivos especialmente vulnerables “es promover la inserción laboral y la atención personalizada de colectivos vulnerables mediante el desarrollo de proyectos integrales de inserción laboral, los cuales deberán incluir acciones de orientación y de formación. Los proyectos se desarrollarán en los territorios de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Se adecuan a lo dispuesto en los artículos 22, Igualdad de oportunidades de acceso al empleo y 23, Políticas de empleo, de la Ley 12/2007.

A.4. Desarrollo y ejecución del Programa de Orientación Profesional.

A.5. Desarrollo y ejecución del Programa de Acompañamiento a la Inserción.

A.6. Desarrollo y ejecución del Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo

A.8. Convocatoria de proyectos integrales en el marco del programa de Acciones Experimentales.

Los programas de Orientación y Acompañamiento están regulados por el Decreto 85/2003, la Orden de desarrollo de 24 de septiembre de 2016 y la orden de bases reguladoras de 18 de octubre de 2016, que establece el procedimiento de subvención en concurrencia competitiva para la ejecución de los programas.

A.4. El Programa de Orientación Profesional. La Red Andalucía Orienta y los Programas de Orientación Profesional son los principales vehículos para la prestación de servicio de orientación profesional en Andalucía. La red está integrada por Unidades de Orientación distribuidas por todo el territorio de Andalucía. Cada unidad de orientación está dirigida a la atención de un colectivo concreto de personas desempleadas, así, hay unidades dirigidas a atender a personas desempleadas en general y otras dirigidas a atender a personas desempleadas con especiales dificultades de inserción.

A.5. El Programa de Acompañamiento a la Inserción, tiene por objeto promover la consecución de la inserción laboral, a través de un apoyo intensivo de las personas desempleadas de larga duración o con discapacidad. El Acompañamiento se desarrolla en Unidades de la Red Andalucía Orienta que cuentan con personal técnico especializado para el desarrollo de este programa. Este apoyo consiste en acciones de asesoramiento, tutoría y seguimiento personalizado, contempladas en su Itinerario Personal de Inserción, en las tareas relativas a su candidatura a ofertas de empleo y, en el caso de personas con discapacidad, en las etapas iniciales de su incorporación a un puesto de trabajo durante un periodo que no supere los seis meses.

A.6. Desarrollo y ejecución del programa de Experiencias Profesionales para el Empleo. El objetivo del programa es proporcionar a las personas desempleadas usuarias del Programa Andalucía Orienta, que se encuentran desarrollando un itinerario personalizado de inserción, prácticas no laborales en empresas andaluzas, con tutorías que faciliten el acercamiento al mundo laboral y proporcionen el conocimiento de los hábitos, prácticas y valores propios de los entornos laborales a los que la persona demandante aspira y que son de una duración de entre 3 y 9 meses.

A.8. Convocatoria de proyectos integrales en el marco del programa de Acciones Experimentales. El objeto de los Proyectos Integrales es la consecución de la inserción laboral de las personas desempleadas andaluzas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, especialmente: personas mayores de 45 años, personas desempleadas de larga duración, mujeres, personas con discapacidad, y personas en situación de riesgo y/o exclusión social.

Todas estas actuaciones A4, A5, A6 y A8 se adecuan a lo dispuesto en los artículos 22, Igualdad de oportunidades de acceso al empleo y 23, Políticas de empleo, de la Ley 12/2007 y al 51 de la Ley 13/2007. Las mujeres son preferentes en el acompañamiento a la Inserción, en especial si son discapacitadas o superan un periodo de antigüedad en la demanda de empleo de 12 meses. Promueve la inserción laboral a través de un apoyo intensivo mediante tutorías y seguimiento personalizado. El Programa acciones experimentales desarrolla planes integrales que combinan diversos tipos de acciones y su objetivo es mejorar la empleabilidad y conseguir al menos la inserción laboral del 30% de las personas participantes.

A.7. Desarrollo y ejecución del programa de Prácticas Profesionales Transnacionales. Este Programa tiene dos líneas. La primera línea consiste en facilitar la participación de jóvenes en una experiencia profesional no laboral en el ámbito europeo en centros de prácticas. La segunda línea trata de incrementar las oportunidades de inserción al mercado de trabajo de las personas participantes, mediante una experiencia de movilidad transnacional en el ámbito de la Unión Europea, junto con un proceso de acompañamiento personalizado. El desarrollo de este programa que es un elemento clave de la Estrategia Europea de Empleo, se adecua a los artículos 22 y 23 de la Ley 12/2007 y al 51 de la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia.

Las actuaciones A.9. Gestión de vacantes a través del Servicio Andaluz de Empleo y A.10. Atención a las necesidades de recursos humanos de las empresas a través de la gestión de las ofertas de empleo difundidas. El Servicio Andaluz de Empleo gestiona la Intermediación Laboral como un servicio público y gratuito que garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la no discriminación, la plena transparencia en su funcionamiento. El procedimiento de gestión de ofertas de empleo en oficinas del Servicio Andaluz de Empleo se estructura en las siguientes fases: recepción de la oferta, búsqueda de candidaturas, comprobación de idoneidad, comprobación de disponibilidad, envío de candidaturas, seguimiento de la oferta y conclusión de la misma. Ambas actuaciones, se adecuan a los artículos 22 y 23 de la Ley 12/2007.

A.11. Atención a empresas en las necesidades de asesoramiento y coberturas de vacantes en el ámbito europeo. El Servicio Andaluz de Empleo, como miembro de la red EURES, sigue trabajando en la mejora de los servicios a las empresas, presentes a nivel europeo o local con interés por la contratación de personas de Andalucía y/o de otros países del ámbito europeo, proporcionando sistemas informáticos de ámbito europeo más competentes, que permiten la difusión de las ofertas de trabajo y búsqueda de candidaturas. De igual forma el personal EURES presta apoyo logístico, información sobre aspectos legales y prácticos, de seguridad social, de contratación laboral, sobre organismos competentes en otros países, etc. ligados a la movilidad laboral. Se adecua a los artículos 22, Igualdad de oportunidades de acceso al empleo y 23, Políticas de empleo, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.12. Atención anonimizada e inclusión en Itinerarios Personales de Inserción de mujeres víctimas de violencia de género. Actuación encaminada a garantizar el anonimato y la seguridad de las mujeres víctimas de violencia de género. El objetivo final de esta actuación es conseguir la mejora de la empleabilidad de las mujeres a través de la inclusión laboral. Se

adecua a los artículos 22.2, 23.2 y 28 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y al 51 de la Ley 13/2007, y otra normativa de referencia y a la Línea 4A del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

A.13. Desarrollo de proyectos integrales de inserción destinados a mujeres víctimas de violencia de género, orientados a facilitar la inserción laboral y la mejora de empleabilidad de las mujeres mediante un proceso integral de atención en el que se desarrollen acciones de empleo destinadas a mejorar el desarrollo personal y la cualificación profesional de las mujeres, proveyéndolas de experiencia laboral y su posible inserción. Se adecua a los artículos 22.2 y 23.2 de la Ley 12/2007 y el 51 de la Ley 13/2007, y a la Línea 4.A del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

A.14. Planificación de actividades de sensibilización y dinamización en el área de Igualdad de la Red Profesional. Con esta actuación se pretende acercar a todo el personal de la Agencia al principio de igualdad de oportunidades, así como transmitir y hacer participe a la plantilla de la implicación de la Agencia SAE en la consecución de este principio, que es un valor en la organización. Se adecua a lo dispuesto en los artículos 22, 26.1, 31.2 y 36.2 de la Ley 12/2007 y al 53 de la Ley 13/2007.

A.15. Empleo femenino. Apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano (MUR). Línea de incentivos al empleo para el apoyo de las mujeres en el ámbito rural y urbano. Se adecua a lo dispuesto en el artículo 22.1 de la Ley 12/2007 y al principio rector “Empoderamiento de las mujeres, en particular las del medio rural” del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El Servicio Andaluz de Empleo tiene como objetivo promover las políticas de empleo, encaminadas a reducir los desequilibrios de género existentes, que se materializan en las actuaciones reseñadas, conducentes a eliminar las brechas y a reducir progresivamente las desigualdades en el acceso al empleo, así como a favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, prestando especial atención a las personas más vulnerables y las mujeres víctimas de violencia de género.

### 4. Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría del Presupuesto y Género (APG)

El Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo establece la nueva distribución de competencias en materia de empleo y empresa en el ámbito de la Consejería. En el modelo organizativo que se ha diseñado para la nueva Consejería, esta cuenta con una Secretaría de Empresa y Trabajo Autónomo, bajo cuyo ámbito se van a coordinar todas las ayudas de incentivos para el empleo y de mejora de la competitividad empresarial. La Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad Empresarial depende de la Secretaría General de Empresa que se encuentra en la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y deja de depender del Servicio Andaluz de Empleo. El programa presupuestario 32K Políticas Activas de Empleo, recoge las actuaciones de esta Dirección General en la actualidad. Para dar coherencia a esta segunda fase de la Auditoría se mantiene la información de los dos programas.

La valoración del seguimiento a las recomendaciones de la auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 32L, emitidas en su informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, es positiva observándose que se ha avanzado en el impulso propuestas para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de Presupuesto con perspectiva de género.

En el apartado de planificación presupuestaria, el programa ha presentado 24 medidas, de las cuales catorce se consideran actuaciones adecuadas para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en su ámbito de actuación, entre ellas, el Servicio Andaluz de Empleo trabaja en integrar la transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo y priorizan a mujeres de los ámbitos rural y urbano (MUR). Con relación a las medidas de ejecución presupuestaria e implementación de la metodología G+, se valora que son adecuadas en su mayoría. No obstante, respecto al desarrollo del estratégico Servicio de Inteligencia de Negocio y Perfilado Estadístico, se aconseja continuar precisando cómo y en qué aspectos se incluye efectivamente la perspectiva de género en el diseño y aplicación de esta herramienta.

En conjunto, el programa 32L Intermediación y Orientación Laboral ha presentado una batería de medidas que atienden a las principales recomendaciones efectuadas por la auditoría de presupuesto y género, y el programa debe trabajar en implementar en próximos ejercicios presupuestarios las medidas previstas.

## 13.00 CONSEJERÍA DE SALUD Y CONSUMO

La Consejería de Salud y Consumo, por mandato del Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, tiene asignadas las competencias que tenía atribuidas la Consejería de Salud y Familias, salvo las competencias en materia de familias. También señala que se mantienen en la Consejería de Salud y Consumo las competencias en materia de atención temprana.

Estas se concretan en el Decreto 156/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y Consumo, de manera que se señalan la ejecución de las directrices y los criterios generales de la política de salud, planificación, asistencia sanitaria, consumo, atención temprana, asignación de recursos a los diferentes programas y demarcaciones territoriales, alta dirección, inspección y evaluación de las actividades, centros y servicios sanitarios y aquellas otras competencias que le estén atribuidas por la legislación vigente. También la ejecución de las políticas de comunicación a medios y divulgación de buenas prácticas en salud. Y finalmente, todas aquellas políticas de la Junta de Andalucía que, en materia de salud y consumo, tengan carácter transversal.

Las principales competencias de la Sección son relevantes a los mandatos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

### 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Formación del personal de la Consejería en materia de igualdad de género y de oportunidades.
- A.2. Promoción de actuaciones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral entre el personal de la Consejería.
- A.3. Acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Estas actuaciones responden a los siguientes artículos de la citada Ley 12/2007:

- A.1. Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas.
- A.2. Artículo 4. Principios generales de actuación de los poderes públicos de Andalucía.
- A.3. Artículo 4. Principios generales de actuación de los poderes públicos de Andalucía y artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas.

#### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- A.1. Las actividades de formación se enfocan a la mejora de los procesos de la organización y la capacitación del personal de la Consejería en sus respectivos puestos de trabajo y persiguen

la adquisición de competencias consideradas prioritarias. Estas actividades contribuirán a reducir las brechas de género en el ámbito de la labor desempeñada.

A.2. La puesta en marcha de acciones para la conciliación hace que se promueva una gestión más efectiva de las distintas responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades. Se espera que se preserve el equilibrio entre las esferas personal y profesional, impulsando la corresponsabilidad, así como la ruptura con las estructuras de los usos del tiempo basada en roles tradicionales.

A.3. Con esta actuación se pretende velar por la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería para su aplicación en las distintas fases de la intervención pública.

### 31B PLAN SOBRE ADICIONES

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Revisión y homogeneización del Catálogo de servicios asistenciales de los centros de tratamiento ambulatorio (CTAS), adaptándolos a nuevos perfiles de hombres y mujeres.

A.2. Revisión de dos manuales clínicos en intervención en adicciones incorporando la perspectiva de género.

A.3. Realización de un estudio específico de violencia de género y adicciones.

A.4. Contribución a la reducción de la brecha de desigualdad de género en salud en la población.

A.5. Realización e implantación de un protocolo andaluz de coordinación entre la Red Pública de Atención a las Adicciones (RPAA) y la Red de Atención Integral a Mujeres Víctimas de Violencia de Género.

A.6. Dotación de competencias en metodología de intervención y habilidades profesionales en materia de género bajo un modelo homogéneo.

A.7. Desarrollo de acciones formativas centradas en la violencia de género y adicciones.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

En el ámbito de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

A.1. y A.4. dan cumplimiento al artículo 43. Igualdad en las Políticas Sociales.

A.3. atiende al artículo 10. Estadísticas e Investigación con perspectiva de género.

A.2., A.6. y A.7. responden al artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

En relación a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género:

A.1., A.2., A.3., A.4., A.6. y A.7. responden al artículo 33. Planes de Salud.

A.1., A.2, y A.5. atienden al artículo 60. Protocolos de actuación.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La revisión y homogeneización del Catálogo de servicios asistenciales de los centros de tratamiento ambulatorio (CTAS), así como la revisión de los manuales clínicos en intervención de adicciones, incorporando en todo ello la perspectiva de género, permitirá una mayor adaptabilidad desde los diferentes servicios a las necesidades específicas de las mujeres y una intervención con perspectiva de género en todo momento del proceso de atención.

Por otra parte, se espera reducir la tasa de abandono de los tratamientos en general, y de las mujeres en particular, ya que su tasa es algo superior a las de los hombres, a través de una mayor adecuación y capacidad de respuesta a sus necesidades específicas.

Así mismo, la formación de los y las profesionales de la Red Pública de Atención a las Adicciones (RPAA) en materia de desigualdad entre hombres y mujeres, permitirá ofrecer una atención que tenga en cuenta los aspectos diferenciales, adaptando las intervenciones a las necesidades tanto de unos como de otras.

También es necesaria la formación en el ámbito de la violencia de género en adicciones, para el desarrollo práctico del Protocolo andaluz de coordinación entre la Red Pública de Atención a las Adicciones y la de Atención Integral a mujeres Víctimas de Violencia de Género. De esta manera se podrán facilitar las estrategias adecuadas a los equipos profesionales que atienden a las mujeres en ambas redes, tanto para la detección de su adicción como de situaciones de violencia de género y la prevención del agravamiento de éstas.

Los nuevos estudios sobre el impacto de la violencia en las mujeres, analizando las situaciones vividas por las mujeres que reciben atención por abuso de drogas en la RPAA de Andalucía, permitirá profundizar en la relación existente entre violencia de género y abuso de sustancias y establecer los tipos de violencia que padecen las mujeres consumidoras de drogas.

Por otro lado, la implantación del citado Protocolo permitirá detectar los problemas de adicciones entre las mujeres víctimas de violencia de género, con objeto de agilizar la derivación a los recursos de la RPAA, ofreciendo así una atención integral para mejorar el pronóstico y el tratamiento de la adicción.

En definitiva, todas las actuaciones mencionadas redundarán en una mejor adaptación y accesibilidad a la Red Pública de Atención a las Adicciones, de manera que se atiendan las necesidades y expectativas de mujeres y hombres, incrementando las posibilidades de éxito terapéutico y disminuyendo las tasas de abandono, especialmente las de las mujeres. Todo lo anteriormente expuesto supondrá un avance en materia de igualdad de género en el área de las adicciones en Andalucía.

## 41D SALUD PÚBLICA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Incorporación en el Contrato Programa de la EASP el diseño y realización del Análisis de situación de salud en Andalucía con perspectiva de género y otras desigualdades.

A.2. Incorporación en el Contrato Programa de la EASP el diseño y realización de la revisión de la perspectiva de género y otras desigualdades en la Encuesta de salud.

- A.3. Formación sobre desigualdades de género y salud en curso online por parte de la EASP, especialmente dirigido al personal administrativo.
- A.4. Talleres sobre igualdad de género relacionados con todos los aspectos de las actuaciones de la Administración (protocolos, planes integrales, estrategias, informes, contrataciones, subvenciones, redacción de textos, etc.).
- A.5. Cursos sobre género y salud y diferencias de género en la atención sanitaria dirigidos a los equipos de profesionales de los distintos planes y estrategias.
- A.6. Creación de grupo de trabajo con la Secretaría General Técnica de la Consejería de Salud y Consumo para la adaptación desde la perspectiva de género de la gestión administrativa y de procedimientos en elaboración de normas, instrucciones, subvenciones y contrataciones.
- A.7. Revisión de la perspectiva de género en los documentos de los procedimientos administrativos (contratos, subvenciones) de la Dirección General de Salud Pública y Ordenación Farmacéutica mediante la constitución de equipos multidisciplinares e igualitarios.
- A.8. Revisión del grado de integración de la perspectiva de género en todos los planes o estrategias, mediante la constitución, por una parte, de equipos multidisciplinares e igualitarios para revisar los planes y estrategias a tal efecto, y por otra, de la Comisión de violencia de género de la Consejería de Salud y Consumo de manera paritaria y con las funciones y periodicidad determinadas.
- A.9. Inserción de la perspectiva de género en todos los planes y estrategias desde el inicio hasta su evaluación, mediante la selección de aquellos que necesitan actualización, la determinación de las deficiencias detectadas y el desarrollo de indicadores de proceso, de resultado y de impacto con perspectiva de género.
- A.10. Incorporación de la perspectiva de género en el proceso de elaboración, desarrollo e implantación de la Estrategia para una vida saludable en Andalucía.
- A.11. Difusión de información sobre el impacto del género en la salud de la población a través de los programas de promoción de salud, mediante la creación y actualización de espacios y recursos específicos dedicados al cuidado de la salud con perspectiva de género: portal de promoción [miguiaadesalud.com](http://miguiaadesalud.com), PSLT y RELAS, y en los programas del ámbito educativo.
- A.12. Inclusión de la perspectiva de género en los planes/programas de las distintas áreas de actuación del Servicio de Salud Ambiental.
- A.13. Inclusión de la perspectiva de género en la asignación de contratos menores (mayor puntuación para empresas con órganos directivos paritarios, plan de igualdad, etc.).
- A.14. Uso de lenguaje inclusivo en los documentos elaborados por el Servicio de Salud Ambiental (oficios, instrucciones, normativa, etc.).
- A.15. Inclusión de la variable género como criterio en la evaluación de riesgos ambientales. Realización de estudios/revisiones bibliográficas para determinar la existencia de contaminantes ambientales que tengan efectos distintos en hombres y mujeres.
- A.16. Valoración sobre la afectación de género en la exposición a determinados contaminantes. Realización estudios/revisiones bibliográficas que identifiquen sectores profesionales masculinizados o feminizados.



- A.17. Realización de un análisis de situación valorando la inclusión de las variables sexo, edad, discapacidad, nivel socioeconómico, situación laboral y descendencia, para la identificación y listado de indicadores existentes en vigilancia de la salud.
- A.18. Análisis de la Encuesta Andaluza de Salud desarrollada por la EASP para explorar variables útiles para el análisis de situación de Salud y perspectiva de género.
- A.19. Identificación de aquellos determinantes de salud que puedan generar desigualdades de género en el ámbito laboral.
- A.20. Colaboración en la elaboración de planes integrales de salud para incorporar los nuevos indicadores que se precisen y que permitan la integración de la perspectiva de género (identificación de posibles problemas de salud relacionados con el género).
- A.21. Identificación de posibles desigualdades de género mediante la inclusión en la historia de salud, además de la variable anatómica sexo, la identidad de género.
- A.22. Mejora de los documentos elaborados desde el Servicio de Vigilancia y Salud Laboral mediante el empleo de lenguaje no sexista.
- A.23. Revisión de uso del lenguaje no sexista en la elaboración de la Estrategia de vigilancia y respuesta en salud pública.
- A.24. Adaptación de la gestión administrativa y de procedimientos en elaboración de normas, instrucciones, subvenciones y contrataciones desde la perspectiva de género.
- A.25. Desarrollo de los Grupos socioeducativos de atención primaria (GRUSE).
- A.26. Promoción del envejecimiento activo.
- A.27. Formación en igualdad de género a las y los profesionales que intervienen en las fases de elaboración, ejecución y evaluación de los planes integrales de salud.
- A.28. Subvenciones para desarrollar proyectos de atención integral a colectivos vulnerables en el ámbito de la salud.
- A.29. Información y formación a profesionales sanitarios para la implementación de las medidas de mejora de la accesibilidad de las personas con Trastornos del Espectro Autista al SSPA.
- A.30. Actividades formativas para profesionales sobre la implementación del Protocolo de atención a personas con Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad.
- A.31. Realización de actividades formativas dirigidas a profesionales y familias sobre la Guía de atención a la adversidad infantil temprana.
- A.32. Actuaciones formativas para dentistas.
- A.33. Participación de la ciudadanía en la fase de diseño de planes integrales de salud.
- A.34. Análisis desagregado por sexo de la situación de la población (personas enfermas y cuidadoras) afectadas por cada plan integral de salud en elaboración.
- A.35. Inclusión de medidas encaminadas a reducir las desigualdades de género en salud detectadas.
- A.36. Inclusión de la perspectiva de género en las investigaciones derivadas de la implantación de los planes integrales de salud.

A.37. Inclusión de la perspectiva de género en las campañas de divulgación derivadas de la implantación de los planes integrales.

A.38. Inclusión de medidas para reducir las barreras existentes para que personas enfermas, cuidadoras y profesionales, asistan a actividades de formación.

A.39. Introducción de la perspectiva de género en las guías que se elaboren como consecuencia de la implantación de los planes integrales.

A.40. Inclusión de estrategias de evaluación que evidencien el distinto impacto de la implantación de los planes integrales en hombres y en mujeres.

A.41. Evaluación y seguimiento de los siguientes planes Integrales de salud: Enfermedades crónicas, Cuidados Paliativos, Dolor, Enfermedades Raras, Ictus, y Enfermedades reumáticas y musculoesqueléticas. Estos incluyen la recopilación, elaboración y análisis de un conjunto de indicadores que tienen en cuenta la perspectiva de género, en la medida en la que desagregan los datos relativos a personas por sexo, al tiempo que incorporan la perspectiva de las desigualdades considerando variables geográfica, sociales, culturales, etc.

A.42. Elaboración de planes integrales de salud. Los planes de nueva elaboración son: Atención a personas con cefaleas, Alzheimer y otras demencias, Enfermedades respiratorias crónicas y Salud Bucodental. Para elaborar, redactar y desarrollar un plan integral, es necesario realizar un análisis de situación cuya información epidemiológica debe tener un grado de desagregación suficiente que permita detectar diferentes desigualdades, entre ellas, la de género. Por tal motivo, en estos análisis de situación, en la medida de la disponibilidad de la información, se examinarán los datos desagregados por sexo, al tiempo que se incorporará la perspectiva de género.

A.43. Plataforma de formación COVID-19.

A.44. Concesión de subvenciones nominativas dirigidas a las personas cuidadoras para el desarrollo del Plan andaluz de Alzheimer - Estrategia de Alzheimer en Andalucía.

A.45. Impartición de actividades formativas dirigidas a mejorar la calidad de vida de los cuidadores hombres.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las anteriores actuaciones responden a diferentes mandatos recogidos en la Ley 12/2007:

- Artículo 5. Transversalidad de género: A.6., A.7., A.8., A.9., A.10., A.11., A.12., A.13., A.15., A.16., A.17., A.18., A.19., A.20., A.21., A.22., A.23., A.24., A.25., A.41. y A.42.
- Artículo 6. Evaluación de impacto de género: A.8., A.9., A.34., A.40., A.41. y A.42.
- Artículo 7. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres: A.41. y A.42.
- Artículo 8. Enfoque de género en el presupuesto: A.41. y A.42.
- Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública: A.8., A.14., A.22., A.23., A.37., A.41 y A.42.
- Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas: A.3., A.4., A.5., A.27., A.29., A.30., A.31., A.32., A.35., A.36., A.37., A.38., A.39., A.41., A.42. y A.43.
- Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género: A.1., A.2., A.12., A.15., A.16., A.17., A.18., A.19., A.21., A.34., A.36., A.40., A.41. y A.42.

- Artículo 12. Contratación pública: A.6., A.7., A.13. y A.24.
- Artículo 13. Ayudas y subvenciones: A.6., A.7., A.13., A.24. y A.28.
- Artículo 41. Políticas de salud: A.10., A.11., A.20., A.21., A.25., A.26., A.27., A.29., A.30., A.31., A.32., A.33., A.34., A.35., A.36., A.37., A.38., A.39., A.40., A.43, A.44 y A.45.
- Artículo 44. Mujeres mayores: A.26.
- Artículo 45. Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes: A.38., A.44. y A.45.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Desarrollo de las competencias específicas para el trabajo con perspectiva de género y otras desigualdades en las diferentes áreas de trabajo de la Dirección General de Salud Pública y Ordenación Farmacéutica y de la Dirección General de Atención Sociosanitaria, Salud Mental y Adicciones.
- Adaptación de la gestión administrativa y del diseño e implantación de estrategias, planes y programas de salud a la perspectiva de género.
- Sensibilización y formación a equipos de profesionales de los distintos planes y estrategias acerca de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres para detectar diferencias de género con el fin de revisar y actualizar las estrategias, planes y programas.
- Identificación de las diferencias de género en la atención sanitaria por parte de equipos de profesionales de los distintos planes y estrategias.
- Toma de conciencia entre las y los profesionales sanitarios de las diferencias en la incidencia de las distintas enfermedades entre hombres y mujeres, de las diversas formas de manifestarse en unos y otras, así como de la influencia de los roles de género en el proceso de salud y enfermedad.
- Avance en la eliminación de las desigualdades de género en el acceso a los servicios sanitarios.
- Avance en la reducción de los roles de género en las tareas de cuidados familiares.

### 4. Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El seguimiento de recomendaciones de auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 41D – Salud Pública, aprecia que las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de Presupuesto con Perspectiva de Género son insuficientes para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

En respuesta a las veintinueve recomendaciones aportadas por el informe APG, el programa presenta noventa y ocho medidas, de las cuales, 65 son imprecisas (66%), principalmente porque no guardan coherencia con el sentido de las recomendaciones y, en segundo lugar, porque no concretan la actuación efectivamente realizada o los resultados específicos. Como ejemplo del primer caso, la recomendación se dirige a que la planificación presupuestaria recoja las principales actuaciones de la Estrategia de salud sexual y reproductiva (...), el programa señala como una de las medidas el “trabajo con perspectiva de género a nivel de los centros sanitarios, atendiendo

especialmente a la Estrategia de salud sexual y reproductiva” que, siendo una actividad válida desde el punto de vista de género, no responde a la recomendación ya que no señala cómo va a mejorar la planificación presupuestaria en el aspecto señalado. En cuanto a la segunda debilidad, la recomendación señala integrar de manera consistente y concreta la dimensión de género y la materia de violencia de género contra las mujeres en las bases que regulan la convocatoria de subvenciones de la Consejería (...). El programa informa haber realizado en 2022 una “revisión de la perspectiva de género en los procedimientos administrativos (contratos, subvenciones y lenguaje inclusivo en todos los documentos), mediante la constitución de equipos multidisciplinares e igualitarios (...)”, pero no señala los resultados obtenidos y si ello supone cambios en las futuras convocatorias de los procesos administrativos analizados en tal sentido.

También se observa la presencia de actuaciones pasadas que, por el marco temporal de referencia, son realmente futuras y así se han considerado.

Comenzando por las medidas ya impulsadas, para la planificación el programa presenta once, todas ellas imprecisas. De estas, cinco no presentan resultados de lo realizado (correspondientes a las recomendaciones 1.A, 1.B, 1.C y 9, en este último caso, se presentan dos medidas). Las restantes no guardan coherencia con la recomendación de referencia.

En el caso de la ejecución, las siete medidas llevadas a cabo son imprecisas. La primera de las medidas, “adaptación de la gestión administrativa y del diseño e implantación de las estrategias, planes y programas de salud a la perspectiva de género”, no responde a la recomendación (11), que señala que los objetivos y actuaciones de la planificación presupuestaria deben responder a mandatos de la Ley de igualdad y violencia de género andaluzas (...). El resto de las medidas deberían concretar lo efectivamente realizado y los resultados obtenidos.

En cuanto a la Metodología G+, se observa una medida adecuada (Realización del DOE.G+) de las ocho presentadas. La medida relacionada con la elaboración del mapa de formación (recomendación 20) sigue sin concretar las formaciones planificadas, duración y públicos objetivos. Tampoco se concretan las actuaciones del Plan de comunicación de revisión del DOE (recomendación 23B) llevadas a cabo. Las restantes actuaciones presentan debilidades ya que no responden al sentido de las recomendaciones.

Pasando a las medidas que el programa pretende realizar en el futuro para dar respuesta a las recomendaciones, se observa una mejoría, ya que del conjunto de setenta y dos, treinta y dos son adecuadas (44%). Esto es debido, en general, al carácter amplio con el que están diseñadas, pero deberán concretarse con vistas a los futuros seguimientos de recomendación, especificando lo llevado a cabo, el marco temporal y el resultado conseguido. Cabe citar como ejemplo la medida que responde a la recomendación 15, que señala que “con el presupuesto de los Fondos de Recuperación y Resiliencia se va a financiar una mejora de los sistemas de información de vigilancia lo que nos permitirá incorporar variables de carácter socioeconómico a nivel de sección censal procedentes de Estadística. Se integrará Información de carácter laboral (bajas laborales por sexo) como sistema de alerta temprana”.

A pesar de ello, se reitera la necesidad de revisar la coherencia entre las recomendaciones y las medidas planificadas en los tres ámbitos: planificación, ejecución y Metodología G+. Se recuerda, que además de mejorar la introducción del enfoque de género en el marco competencial del programa, muchas van dirigidas a dar mayor calidad a la planificación presupuestaria y, con ello, a su ejecución, ya que el presupuesto se ha revelado como una herramienta que contribuye a paliar las desigualdades de género.

En conjunto, el programa 41D – Salud pública y participación ha presentado una propuesta que no cumple con las principales recomendaciones efectuadas por la auditoría de presupuesto y género, por lo que el programa deberá mejorar en la definición de medidas en próximos ejercicios presupuestarios.

## 41K POLÍTICA DE CALIDAD Y MODERNIZACIÓN

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Formación específica dirigida a mujeres para reforzar su competencia de liderazgo científico. Estos cursos han demostrado su eficacia para facilitar la presencia de investigadoras líderes, reduciendo la brecha de género existente.

A.2. En el ámbito de las convocatorias competitivas de proyectos de investigación, apoyo a aquellos cuyo puesto de investigador principal esté ocupado por una mujer.

A.3. Facilitación y apoyo a la presencia de mujeres en los puestos directivos de las instituciones vinculadas con la investigación del SSPA.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones anteriores se vinculan con los siguientes preceptos de la Ley 12/2007:

- Artículo 11. Representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados.
- Artículo 13. Ayudas y subvenciones.
- Artículo 21. Proyectos de investigación.
- Artículo 21 bis. Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.
- Artículo 42. Investigación biomédica.

Así mismo, las actuaciones anteriores se vinculan al Eje II. Representación y poder del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Las actuaciones previstas pretenden una mejora en las condiciones de igualdad de género en la investigación y la innovación en el Sistema Sanitario Público Andaluz (SSPA) y, sobre todo, un incremento del liderazgo de mujeres como investigadoras principales de proyectos, líderes de grupos y directoras de institutos de investigación biomédica. En concreto:

- Incrementar el número de proyectos de investigación financiados por el SSPA que cuenten con mujeres ocupando los puestos de investigadoras principales.
- Fomentar los planes de igualdad en los reglamentos internos de todos los institutos y centros de investigación del SSPA.
- Consolidar la realización de acciones formativas para reforzar la competencia de liderazgo de mujeres.

- Incrementar el número de mujeres en las licencias de propiedad industrial, así como el número de inventoras con licencias de propiedad industrial del SSPA.
- Conseguir el equilibrio en la participación de mujeres y hombres en los paneles de evaluación de proyectos de investigación.
- Equilibrar la participación de mujeres en los puestos directivos de institutos y centros de investigación del SSPA.

## 44H CONSUMO

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Información a la ciudadanía para contribuir a garantizar los derechos en materia de consumo.
- A.2. Aumento del conocimiento técnico de las y los profesionales que desarrollan su actividad en el ámbito de consumo.
- A.3. Realización de comunicaciones a entidades de órganos colegiados instando la representación equilibrada de hombres y mujeres.
- A.4. Vigilancia y control del mercado a través de las campañas de inspección, actuaciones inspectoras, visitas a establecimientos y toma de muestras de productos.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las anteriores actuaciones atienden a diversos artículos de la Ley 12/2007:

- A.1. Artículo 5. Transversalidad de género.
- A.2. Artículo 31.2, formación sobre igualdad y violencia de género del personal del sector público andaluz.
- A.3. Artículo 11.2, relacionado con la representación equilibrada de los órganos directivos de las corporaciones de derecho público.
- A.4. Artículo 65.1, relativo al acceso a bienes y servicios y su suministro.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A pesar de no observarse importantes brechas entre mujeres y hombres en las materias competencia del programa, se observa la necesidad de continuar avanzando en materia de igualdad de género mediante las anteriores acciones, de las que se esperan las siguientes consecuencias:

- A.1. Con esta actuación se pretende que todos los programas que se presenten en las convocatorias de subvenciones dirigidas a Asociaciones y Federaciones de asociaciones de personas consumidoras y usuarias de Andalucía, tengan en cuenta la perspectiva de género en su elaboración, así como en las actividades que desarrollen.
- A.2. Dentro de las actividades formativas del personal de la Dirección General de Consumo, se va a instar la realización de cursos sobre género, incluyendo uno que aborde las cuestiones relacionadas con consumo e igualdad de género.

A.3. Esta actuación promueve la consecución de la paridad en los órganos de participación de la Dirección General de Consumo. Estos son: el Consejo de las personas consumidoras y usuarias de Andalucía, el Consejo andaluz de consumo y los consejos provinciales de consumo. De esta manera, se insta a las entidades integradas en los mismos a proponer listas de representación paritarias para contribuir a estrechar la brecha de género.

A.4. En el caso de la Campaña de inspección de servicios, que forma parte de la actividad inspectora de los servicios de consumo, se ha incluido en el protocolo de inspección una indicación para la vigilancia de la no discriminación por razón de sexo en el acceso a los bienes y servicios ofrecidos a las personas consumidoras y usuarias en Andalucía, de forma que se puedan tomar medidas directamente o comunicar a los organismos competentes para que den solución a los casos detectados.

### 13.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

#### 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

---

##### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Impulso en los centros sanitarios de procedimientos de gestión en favor de la igualdad de género que se acuerden en el Plan Estratégico de Igualdad para el personal del SAS.

A.2. Establecimiento de los indicadores básicos para el control y seguimiento de las medidas anteriores.

A.3. Impulso de las medidas encaminadas a que todos los sistemas de información corporativos del SAS que recogen datos sobre personas incluyan la variable sexo y faciliten la realización de diagnósticos de género.

##### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones A.1. y A.2. dan respuesta a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, también atienden al contenido del artículo 32. Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública de la Ley 12/2007. Por su parte, la actuación A.3. se enmarcaría dentro de los mandatos recogido en los artículos 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género y 51. De la información y el conocimiento de la citada Ley.

##### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Mediante las actuaciones A.1. y A.2. se pondrán en marcha, en una primera fase que abarcará al 75% de los centros sanitarios, hasta 10 procedimientos de gestión de la igualdad de género distintos, que permitirá la implicación de un número superior de centros en esta estrategia, así como la adopción de un mayor número de medidas de igualdad en estos.

Ello también contribuirá a que todas las mujeres y hombres que trabajan en el SAS gocen de las mismas oportunidades laborales, el mismo trato en el trabajo, así como garantizarán la prevención de situaciones de discriminación por razón de género en todos los niveles de la organización. Con esta implantación también se reforzará la disponibilidad de indicadores sobre los avances en la igualdad entre profesionales de ambos sexos.

A través de la actuación A.3. se pretende que en todos los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, financiados total o parcialmente por el SAS, se garantice que se integre la perspectiva de género.

## 41B FORMACIÓN SANITARIA, CONTINUA Y POSTGRADO

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Promoción de la realización de actividades formativas, en el ámbito de la asistencia sanitaria, sobre el estudio y la prevención de la violencia de género y la trata de seres humanos, así como la atención sanitaria a las víctimas y a sus hijos e hijas y la coordinación en el tratamiento multidisciplinar para garantizar y reforzar la atención integral contra la violencia de género en Andalucía.

A.2. Realización de actividades formativas con perspectiva de género e impulso de la participación de las y los profesionales en las mismas.

A.3. Impulso de la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la función docente.

A.4. Mejora de la desagregación por sexo de los datos relativos a personas, para que todos los indicadores cuenten con ellos.

A.5. Desarrollo de actividades formativas, en materia de violencia de género, financiadas con cargo al Pacto de Estado contra la violencia de género.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones A.2.y A.3. contribuyen a dar respuesta al mandato de los artículos 5, 9 y 41 de la Ley 12/2007. De esta manera, se trata de lograr la igualdad efectiva en la participación de hombres y mujeres en actividades formativas para favorecer el desarrollo profesional y la promoción interna equitativa. También se abordarán temáticas referentes a los determinantes sociales de salud, con especial énfasis en el género, así como en el análisis sobre el maltrato hacia las mujeres. En cuanto al uso del lenguaje igualitario (artículo 9) se realizarán acciones formativas dentro de los planes de formación de los centros, vinculadas a A.2.

Las actuaciones A.1. y A.5. dan respuesta a los artículos 24 y 33 de la Ley 13/2007, incorporando el enfoque de género y la detección del maltrato a lo largo de todos los niveles asistenciales de la organización para una correcta atención a las mujeres que lo sufren y sus hijos e hijas como víctimas de la misma.

La actuación A.4. responde al artículo 10 de la citada Ley 12/2007.



### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Mediante las actuaciones anteriores se espera consolidar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal del SAS, de manera que se haga efectivo entre este colectivo y, por extensión, entre las personas usuarias de la sanidad pública de Andalucía. Se pretende del mismo modo fomentar un acceso equitativo a la formación como instrumento de desarrollo profesional, propiciando que hombres y mujeres tengan experiencias formativas alejadas de los roles de género que también impregnan la configuración del rol de su propia categoría profesional. La incorporación de un equilibrio representativo entre los y las docentes en los planes de formación pretende dar visibilidad y prestigiar de forma equitativa esta figura como generadora de conocimiento. Por ello, la presencia equilibrada de hombres y mujeres con este rol es un instrumento de equidad.

Por último, se tiene previsto ofrecer a las y los profesionales de la sanidad pública, a través de la formación, los mecanismos para la detección y el adecuado tratamiento multidisciplinar de la violencia de género en Andalucía.

## 41C ATENCIÓN SANITARIA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Reducción de la diferencia entre grupos en la estrategia Grupos Socioeducativos (GRUSE) mejorando la fidelización, promocionando GRUSE hombres y ampliando su implantación en las Unidades asistenciales de atención primaria.

A.2. Especial atención a la violencia de género, aumentando la sensibilización hacia las víctimas de violencia de género y de sus hijos e hijas y el abordaje del maltrato infantil, promocionando la formación en dicha materia entre las y los profesionales sanitarios mediante el desarrollo de sesiones formativas y la creación de Comisiones interdisciplinares activas contra la violencia de género.

A.3. Planes específicos de actuación para las personas que viven en Zonas con Necesidades de Transformación Social (ZNTS), con asesoramiento sobre hábitos saludables a los centros educativos en las ZNTS inscritos en el programa Forma Joven, incorporando actuaciones que incidan en la reducción de las desigualdades de género en los planes específicos de ZNTS y mejorar su acceso a los servicios sanitarios de las ZNTS en las que exista un mayor porcentaje de población vulnerable (especialmente población inmigrante sin regularizar y población gitana).

A.4. Compleción del Mapa de igualdad de género y resultados en salud, a través de los datos disponibles y del análisis que se realiza de las diferencias existentes por sexo en cada uno de ellos, por parte de las personas responsables de los programas. Ello también permitirá la revisión y mejora de los indicadores de género, así como profundizar en esta perspectiva en el diagnóstico y seguimiento del programa.

A.5. Garantía del diagnóstico precoz de patología oncológica en igualdad de género, elaborando informes de situación de género en el proceso de cribado de cáncer de colon.

A.6. Promoción de la perspectiva de género en el contenido y ejecución de los Planes integrales de salud.

A.7. Garantía del diagnóstico precoz de patología cardíaca integrando la perspectiva de género, elaborando informes de situación según género en el Infarto Agudo de Miocardio (IAM).

A.8. Mejora de la salud bucodental de las mujeres embarazadas, mediante la captación, información y sensibilización de las que acuden a consultas regladas de embarazo sobre la necesidad de revisión bucodental.

A.9. Fomento de la equidad de género en la salud de las personas que cuidan y de aquellas con elevada necesidad de cuidados. Se busca apoyar la salud en el entorno familiar, dado que la permanencia del paciente en su domicilio conlleva efectos positivos y objetivables para su propia salud. El SSPA tiene entre sus objetivos proporcionar herramientas para que el paciente y la persona cuidadora se adapten mejor a su entorno cotidiano y les ayude a mantener niveles de dependencia que resulten menos gravosos a pesar de sus problemas de salud.

A.10. Atención a las personas con necesidades de continuidad en los cuidados al alta hospitalaria (vésperas fines de semana y festivos). También la identificación de personas cuidadoras con diagnóstico de enfermería de “cansancio del cuidador”, como personas cuidadoras vulnerables a la percepción de dificultad para desempeñar su rol de persona cuidadora familiar. Esto permite establecer medidas para la atención específica a las necesidades en materia de salud que, por razón de sexo, presenten las mujeres, con especial atención a los colectivos menos favorecidos.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las siguientes actuaciones dan respuesta a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

A.1., A.2., A.3., A.5. y A.7.: Artículo 41. Políticas de salud.

A.4., A.5. y A.7.: Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

A.8.: Artículo 41.2, relacionado con la atención específica a las necesidades en materia de salud que, por razón de sexo, presenten las mujeres.

A.9.: Artículo 41.5, sobre medidas para apoyar a personas cuidadoras de personas dependientes, y artículo 45. Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes.

A.10. Artículo 41. Políticas de salud, en sus apartados 4, 5 y 11, y artículo 45. Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes.

Por otro lado, las siguientes actuaciones también tienen reflejo en otros artículos de la citada Ley 12/2007. La actuación A.1., en el artículo 45. Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes. La actuación A.3., en el artículo 43. Igualdad en las políticas de bienestar social y el artículo 46. Inclusión social. Finalmente, la actuación A.6., en el artículo 41. Políticas de salud, en sus apartados 1, 2 y 7.

La actuación A.2 responde a los siguientes artículos de la Ley 13/2007: Artículo 4. Principios rectores, artículo 20. Formación de profesionales y del personal de la administración de la Junta de Andalucía, artículo 24. Formación a profesionales de la salud, artículo 33. Planes de salud, artículo 34. Atención a las víctimas y Artículo 58. Comisión institucional de Andalucía de coordinación y seguimiento de acciones para la erradicación de la violencia de género.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Con la actividad A.1. se impulsan las medidas necesarias para apoyar a las personas cuidadoras de personas dependientes, especialmente en materia de accesibilidad a los servicios y prestaciones del sistema sanitario y de formación para mejorar el cuidado a las personas dependientes a su cargo. El aumento del número de cursos de formación para los Grupos Socioeducativos (GRUSE) hombres tiene como objetivo la reducción de la diferencia entre grupos en la estrategia GRUSE.

La actividad A.2. persigue que los planes y programas de salud incluyan la formación del personal del Sistema Sanitario Público de Andalucía y así abordar adecuadamente la detección precoz, la atención a la violencia de género en sus múltiples manifestaciones y sus efectos en la salud de las mujeres, la rehabilitación de éstas, y la atención a los grupos de mujeres con especiales dificultades.

La actividad A.3. busca integrar la perspectiva de género en la atención a los colectivos menos favorecidos y en el desarrollo de las políticas de bienestar social.

A través de las actuaciones A.4., A.5., A.6. y A.7. se busca integrar la perspectiva de género en la atención a la salud y en todos los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación financiados por el SAS. Adicionalmente, con estas actuaciones se pretende desarrollar medidas para disminuir la brecha de género que se detecte.

A través de la actuación A.8. se realizan actividades de promoción, prevención y asistencia bucodental a las mujeres gestantes que lo precisen, debidas a los cambios orales que se producen durante la gestación.

Finalmente, las actuaciones A.9. y A.10. buscan proteger el envejecimiento cada vez mayor de nuestra población, y las transformaciones en la familia, que actualmente sigue siendo la principal proveedora de cuidados a mayores y, en general, a las personas dependientes. De esta manera se potencia el cuidado y la atención a la dependencia por su especial relevancia, así como la necesaria corresponsabilidad entre hombre y mujeres, garantizando la prevención de situaciones de discriminación por razón de género en los ambientes familiares y sociales.

## 41G PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y FARMACÉUTICAS

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Introducción de la perspectiva de género a través de la incorporación de la variable sexo en todos los informes sobre consumo en prestación farmacéutica, incluidos en el sistema de información de farmacia, FARMA. Estos informes se obtienen por los Centros mediante la herramienta de explotación de datos Microstrategy y son utilizados para analizar la evolución de dicho consumo.

A.2. Introducción en el contrato programa del SAS con los Centros (distritos de atención primaria, áreas de gestión sanitaria y hospitales) objetivos dirigidos a la disminución de la brecha de género en los grupos de medicamentos en los que se observe mayor diferencia entre las prescripciones

a hombres y mujeres. En concreto, en 2023, se introducirá como objetivo disminuir la tasa de consumo de benzodiazepinas o ansiolíticos en mujeres.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones A.1. y A.2. dan respuesta al artículo 41. Políticas de salud, en su apartado 1, y al artículo 51. De la información y el conocimiento, de la Ley 12/2007.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

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. También se pretende disminuir el consumo de benzodiazepinas en mujeres.

## FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA PARA LA GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EN SALUD DE SEVILLA (FISEVI)

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Plan de Comunicación para informar a la plantilla, y a otros grupos de interés sobre las actuaciones puestas en marcha por la entidad en materia de igualdad de género.

A.2. Seguimiento del cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad con perspectiva de género.

A.3. Revisión y actualización de los procedimientos de selección y contratación de profesionales para incluir la perspectiva de género en los mismos.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones planteadas responde principalmente a los siguientes artículos de la Ley 12/2007:

- Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública.
- Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas.
- Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.
- Artículo 21 bis. Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.
- Artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
- Artículo 26. Calidad en el empleo.
- Artículo 32. Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública.
- Artículo 42. Investigación biomédica.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Los principales indicadores del impacto de las medidas previstas son:

A.1. Garantizar la información al personal y a otros grupos de interés sobre las actuaciones puestas en marcha por la entidad en materia de igualdad. También se pretende concienciar a la plantilla de FISEVI en general, y entre la comunidad investigadora en particular, de la importancia de la introducción de la igualdad de género en todas las políticas públicas, así como dar a conocer los compromisos adquiridos y actividades desarrolladas en materia de igualdad de género realizadas por la Fundación.

A.2. Dar a conocer el cumplimiento y evolución de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad de FISEVI, tanto a nivel interno como externo, al objeto de concienciar sobre la intención de la organización en la garantía de la promoción de la igualdad de género.

A.3. Implantación de mecanismos para eliminar los sesgos de género en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador.

## FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA PROGRESO Y SALUD (FPS)

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Formación y sensibilización al personal de la Fundación en materia de igualdad.

A.2. Revisión de los procedimientos de selección y acogida de profesionales de la FPS para incluir la perspectiva de género en los mismos.

A.3. Diseñar y realizar actividades de sensibilización o concienciación en materia de acoso en el ámbito profesional y contra la violencia de género, de forma adicional a las solicitadas por la Consejería de Salud y Consumo dentro del Plan de Violencia de Género.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones planteadas atienden a los siguientes artículos de la Ley 12/2007:

Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública.

Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas.

Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

Artículo 21 bis. Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.

Artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Artículo 26. Calidad en el empleo.

Artículo 26 bis. Política de igualdad salarial entre mujeres y hombres.

Artículo 30. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 36. Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.

Por otra parte, las medidas incluidas en la actuación A.3. están alineadas con el articulado de la Ley 13/2007.

De forma adicional, las medidas incluidas en el eje de conciliación del Plan de Igualdad de la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (FPS), posibilitan que la Fundación cumpla con lo establecido en los artículos 39. Conciliación en el empleo público y 40. Permiso de paternidad, de la citada Ley 12/2007.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Los principales indicadores del impacto de las medidas previstas son:

A.1. Concienciación entre la plantilla de la FPS en general, y entre la comunidad investigadora en particular, de la importancia de la integración de la igualdad de género en todas las políticas públicas. De manera que se darán a conocer los compromisos adquiridos y actividades desarrolladas en materia de igualdad realizadas por la Fundación.

A.2. Implantación de mecanismos para eliminar los sesgos de género en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador. Esta actuación también pretende la inclusión de medidas incentivadoras para aquellos centros de investigación de su ámbito de competencia que avancen en la incorporación de indicadores de género y análisis con este enfoque. Por otra parte, dentro del marco de cumplimiento de los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, se introducirán medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas entre mujeres y hombres.

A.3. Informar a la totalidad del personal de la FPS sobre los protocolos y las medidas establecidas en su seno para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

## ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PÚBLICA (EASP)

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Mantenimiento del Distintivo de igualdad en la empresa otorgado por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, con el cumplimiento de los objetivos y medidas que ello conlleva.

A.2. Mantenimiento de altas tasas de mujeres formadas en la EASP con respecto al total del alumnado, cifrando este reto en más de un 65% de alumnas en 2023.

Adicionalmente, se pretende ampliar la integración del enfoque de género en otras áreas competenciales en las que la EASP tiene un papel referente, como es el contenido de la formación o el asesoramiento e investigación, de esta manera se pretende:

- Contribuir a la formación, sensibilización y desarrollo competencial de las y los profesionales y gestores sanitarios en relación al impacto de género en las políticas de salud, así como en la actuación sanitaria ante la violencia de género.

- Asesorar a las administraciones y centros sanitarios en el diseño e implantación del enfoque de género en las políticas de salud, y actuar como transferente de las buenas prácticas acumuladas en este ámbito en el Sistema Sanitario Público.
- Promover la investigación en igualdad de género en el ámbito de la salud, así como en el abordaje desde la perspectiva de la salud pública de la violencia de género, contribuyendo a la generación y transferencia del conocimiento científico en este ámbito. Todo ello se llevará a cabo a través del desarrollo de informes, publicaciones científicas y proyectos de investigación, en colaboración con otras instituciones públicas o privadas de prestigio en el ámbito autonómico, nacional o internacional.
- Fomentar el trabajo en red y la gestión del conocimiento de la actuación sanitaria ante la violencia de género.
- Facilitar la colaboración y coordinación de actuaciones entre administraciones públicas en el impulso de las políticas de género y salud, y de la prevención de la violencia de género.

Por otra parte, y con carácter interno, se pretende avanzar en la puesta en marcha de los ejes estratégicos del II Plan de igualdad de la EASP.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones previstas atienden al artículo 9.bis, relacionado con la capacitación del personal sanitario, impartiendo formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres, y el artículo 10, relacionado con la realización de análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad de género, contribuyendo a la difusión de sus resultados en la comunidad científica.

De igual modo, parte de estas actuaciones señaladas se adecuan a los contenidos de Ley 13/2007:

- Título I. Investigación, sensibilización y prevención.
- Capítulo I. Investigación.
- Capítulo IV. Medidas en el ámbito de la publicidad y de los medios de comunicación.
- Capítulo V. Formación de profesionales.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El conjunto de actuaciones pretende contribuir a un mayor conocimiento en género y salud fruto de los diferentes proyectos de investigación y publicaciones. Estas se centran en el impacto de la pandemia de la COVID-19 en las desigualdades de género en los cuidados informales así como en la salud y calidad de vida de las personas cuidadoras. También sobre las medidas de contención de la violencia de género establecidas durante la pandemia.

## FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL (FAISEM)

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Aprobación de un nuevo Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de FAISEM.

A.2. Desarrollo de acciones formativas y de sensibilización dirigidas a las y los profesionales en materia de igualdad de género.

A.3. Desarrollo de iniciativas de prevención y detección de la violencia de género en mujeres con trastorno mental grave, así como profesionales de FAISEM.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones previstas para 2023 responden a los contenidos de la Ley 12/2007, en tanto fomentan la formación y sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Así mismo, el futuro Plan de Igualdad de FAISEM también atiende a un mandato contenido en esta Ley.

En cuanto a la Ley 13/2007, las iniciativas comprometidas en la actuación A.3. son coherentes con los principios de la citada norma.

Por último, con relación al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2022-2028, cabe destacar los análisis y estudios con perspectiva de género del estado de salud y bienestar social de las personas beneficiarias por el plan de igualdad. También los análisis y estudios con perspectiva de género de los recursos para la atención a la dependencia, así como de las personas cuidadoras y el establecimiento de recursos que atiendan las necesidades de estas (profesionales y no profesionales). Estas iniciativas se relacionan con los objetivos y actividades de FAISEM en materia de igualdad.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Con esta actuación se pretende la aprobación, puesta en marcha y difusión del Plan de igualdad de FAISEM.

Este toma en consideración las siguientes líneas de actuación: fortalecer el compromiso de la FAISEM con la igualdad de oportunidades; visibilizar de manera más efectiva el compromiso que la Fundación ya tiene adquirido con la igualdad de oportunidades; promover las políticas de conciliación, como estrategia para la igualdad; e incorporar la perspectiva de género en la salud laboral, definiendo procedimientos que faciliten la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

A.2. Desarrollo de ocho acciones formativas y de sensibilización dirigidas a las y los profesionales en materia de igualdad de género, con carácter provincial. También la celebración de la III Jornada de Género, Igualdad y Salud Mental. La edición y difusión de una guía sobre Salud Mental, Apoyo social, Igualdad y Género, y la incorporación de un espacio en materia de igualdad de género en la nueva web de FAISEM.

A.3. La realización de un estudio descriptivo de los factores de riesgo de violencia de género en profesionales así como usuarias de los programas de FAISEM, y la elaboración de una guía y protocolo para la prevención y detección de la violencia de género, contribuirán a mejorar la prevención y detección de la violencia de género en las citadas mujeres.



## 14.00 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA, AGUA Y DESARROLLO RURAL

Según el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, corresponden a la denominada Consejería de Agricultura, Agua y Desarrollo Rural las competencias que hasta ese momento tenía atribuidas la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, salvo las competencias en materia de medio ambiente y desarrollo sostenible, que pasa a denominarse Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural, en virtud del Decreto 13/2022, de 8 de agosto.

Del Decreto 157/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural, se desprende que las competencias con mayor relevancia de género se ubican en el área de desarrollo rural, así como el ejercicio en materia agrícola, pesquera y agroalimentaria. Todo ello en virtud de la legislación andaluza de igualdad de género relativa a las mujeres en zonas rurales.

### 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Implementación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 14 de junio de 2022.

A.2. Tramitación del Estatuto de las mujeres rurales y del mar, que supondrá el reconocimiento y el ejercicio efectivo de sus derechos profesionales, sociales y fiscales.

A.3. Sensibilización y formación del personal para la incorporación de la perspectiva de género en el desempeño de las funciones.

A.4. Difusión adecuada y comprensible de la situación laboral actual de las mujeres a partir de una información estadística y cualitativa desagregada por sexo.

A.5. Apoyo al asociacionismo de las mujeres del sector con una línea de ayudas específica.

A.6. Elaboración de manuales y metodologías para incorporar la perspectiva de género en la actividad de la Consejería.

A.7. Se prevé realizar en el ejercicio 2023 un plan de comunicación de la actividad agraria y pesquera. El plan contará con distintas acciones de promoción para concienciar a la ciudadanía, a través de material audiovisual, de la importancia que tiene para la sociedad el trabajo de las personas que se dedican a esta profesión, siendo muy necesario visibilizar el importante trabajo que desarrollan las mujeres en este sector. Todas las acciones de promoción se realizarán con perspectiva de género.

A.8. Se abordará también la celebración de un concurso de fotografía, en el que se propiciará la recepción de imágenes que visualicen a las mujeres del mundo rural y pesquero y pongan en valor su papel en este sector.

Con estas actuaciones de mejora de la valoración de la profesión agrícola y ganadera y visualización del trabajo de las mujeres, se pretende conseguir un aumento del porcentaje de mujeres

agricultoras y ganaderas, que se medirá a través del análisis desagregado por sexo de las personas jóvenes agricultoras receptoras de las ayudas directas de la Política Agrícola Común.

A.9. El 31 de agosto de 2022, la Comisión Europea aprobó el Plan Estratégico de la PAC de España, en el que se indican las intervenciones o medidas con las que se pretenden alcanzar los objetivos de la PAC y la ambición del Pacto Verde Europeo. El diseño de las intervenciones se basa en un análisis minucioso de las necesidades del sector agrario y el medio rural en su conjunto. A nivel nacional se ha planteado un paquete normativo que entrará en vigor antes del 2023. Una vez esté diseñada toda la normativa que regulará la futura PAC, se desarrollará a nivel de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Para este desarrollo será preciso profundizar el conocimiento del sector, mediante la realización de estudios de análisis y prospectivos y la organización de reuniones y jornadas, en los que se tendrá en cuenta la perspectiva de género. Esta mejora del conocimiento será fundamental para el diseño de las medidas que se incluya en los diferentes programas y políticas en los que intervenga la Consejería, y se trabajará para la inclusión de medidas que mejoren las condiciones de vida y laborales de las mujeres en las zonas rurales, fomenten la presencia de las mujeres en la actividad agrícola y ganadera y ayuden a la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Se proporciona al sector agroalimentario y la ciudadanía en general datos e información fiable que puedan ayudarle en la toma de decisiones para la ordenación de los sectores y que permitan la mejora del funcionamiento de la cadena agroalimentaria, para lo cual es necesario mejorar los mecanismos para la captación, agrupación y expresión de la información que se produce en el medio agrario y pesquero. En este sentido, se seguirán desarrollando los mecanismos necesarios para que todas las fuentes de datos incluyan la información desagregada por sexo, y se trabajará en mejorar la difusión de la información sobre mujeres. La mejora se realizará ampliando el número de canales de difusión (página web de la Consejería, blog de estadísticas de la Consejería, notas de prensa, intranet de la Consejería...), así como mostrando y difundiendo esta información desagregada por sexo de forma visual y comprensible.

A.10. Por último, en materia de normativa de ayudas y subvenciones, se continuará la labor de supervisión para garantizar y homogeneizar la incorporación de criterios de prioridad en la selección de las medidas que valoren a las mujeres y/o a las entidades que tengan mujeres en sus órganos de decisión. De la misma forma, se revisarán todos los proyectos de normativa para revisarlos desde una perspectiva de género.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

La implementación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía responde al mandato del artículo 7 de la Ley 12/2007.

La tramitación y aprobación del Estatuto de las mujeres rurales y del mar da respuesta al artículo 52 de la Ley 12/2007.

La sensibilización y formación del personal para la incorporación de la perspectiva de género en el desempeño de las funciones responde a lo establecido en los artículos 5, 9 bis y 31 de la Ley 12/2007.

La difusión adecuada y comprensible de la situación laboral actual de las mujeres a partir de una información estadística y cualitativa desagregada por sexo se recoge en el artículo 10 de la Ley 12/2007.

El apoyo al asociacionismo de las mujeres del sector con una línea de ayudas específica se recoge en el artículo 55 de la Ley 12/2007.

Elaboración de manuales y metodologías para incorporar la perspectiva de género en la actividad de la Consejería, establecido en los artículos 5, 6 y 9 bis de la Ley 12/2007.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Mediante las medidas propuestas se busca transversalizar la perspectiva de género y del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la actividad de la Consejería.
- Capacitación del personal de la Consejería en materia de igualdad de género e incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones de su ámbito competencial.
- Visibilización y puesta en valor del trabajo que realizan las mujeres en los sectores agrario, pesquero y ambiental.
- Mejorar la información, la imagen y la valoración del trabajo realizado por las mujeres de los sectores que son competencia de la Consejería.
- Promoción de la creación de empleo de calidad para las mujeres en los sectores agrario y pesquero, mejorando sus condiciones laborales y disminuyendo la brecha salarial de género.
- Impulso del acceso de las mujeres a los puestos de poder y toma de decisiones.
- Garantizar que los actos y procedimientos administrativos tienen un impacto positivo en la igualdad.

## 71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Avanzar en el desarrollo de aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas de la Política Agraria Común (PAC), posibilitando que proporcionen información detallada sobre las personas solicitantes y beneficiarias, en particular el número de solicitudes presentadas por personas físicas, indicando el porcentaje correspondiente a hombres y a mujeres, así como información provincializada.

A.2. Incrementar la presencia de mujeres que asisten a las jornadas técnicas que se celebren sobre la PAC, tanto a nivel de profesorado como de alumnado.

A.3. Asimismo, desde hace años se incluye un bloque formativo vinculado a la igualdad de género en el programa de las jornadas y cursos organizados por la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados, estas actividades están destinadas al personal de Entidades Reconocidas y a organizaciones de productores (incluidas las Organizaciones de Productores/as de frutas y hortalizas), así como al personal de la administración encargado de trabajar con o para estas organizaciones.

A.4. Trasladar la importancia de cumplir con el II Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medio ambiental en Andalucía en las reuniones que se mantengan con representantes del sector.

A.5. En relación a las ayudas incluidas en el Programa Apícola Nacional (enmarcado dentro de las ayudas en concurrencia competitiva previstas en el Programa de Desarrollo Rural de Andalucía) y, teniendo en cuenta la masculinización del sector apícola en la región, se establece entre los “criterios de priorización” aplicable a todas las líneas de esta tipología de ayuda el hecho de que la titular de la explotación apícola sea mujer.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones atienden a diversos artículos de la Ley 12/2007, en especial, el artículo 10, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, el artículo 13, de ayudas y subvenciones o el artículo 52, sobre mujeres del medio rural y pesquero.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Tanto las ayudas relativas a los Fondos Operativos como las ayudas directas de la PAC se conceden en régimen de concurrencia no competitiva (por lo que no caben medidas de discriminación positiva en los criterios de valoración). Incluso con relación a las medidas de Desarrollo Rural, cuyo procedimiento de concesión es el de concurrencia competitiva, los requisitos y criterios de selección vienen impuestos por la normativa comunitaria, limitándose las bases reguladoras a recoger los indicados en el Programa de Desarrollo Rural de Andalucía.

No obstante, en la Orden de bases reguladoras para la concesión de subvenciones a la apicultura, en el marco del Programa Apícola Nacional en la Comunidad Autónoma de Andalucía, para el año 2023 y siguientes, cuya tramitación se acometerá una vez publicado el Real Decreto correspondiente, como en años anteriores, se incluirá un criterio de priorización en aras de aumentar la presencia de la mujer en el sector apícola.

En el ejercicio presupuestario 2023, se continuará apostando por introducir en el desarrollo de los trabajos a todos los niveles, la perspectiva de género, y en su influencia positiva sobre las actuaciones propias del mismo. En este sentido, la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados, seguirá insistiendo en la necesidad de la adopción de medidas para la integración de la perspectiva de género, que permita reducir la brecha de género, teniendo en cuenta además, que los Planes Estratégicos de la nueva PAC, cuya entrada en vigor se aproxima, contemplan más decididamente la apuesta por la consecución de estos objetivos.

## 71H DESARROLLO RURAL

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Continuar con las actividades de tutorización y asesoramiento a los Grupos de Desarrollo Rural de Andalucía para la correcta y efectiva aplicación del principio de igualdad de género, tanto en su régimen de funcionamiento interno, como en la gestión de las ayudas que se tramitan en el marco de las Estrategias de Desarrollo Local Participativo que implementan.

A.2. Garantizar la contribución del 20% del gasto público de las submedidas 19.2 y 19.3 en actuaciones que contribuyan a la igualdad de género, profundizando en su tipología e impacto. El análisis se hará mediante la cumplimentación, revisión y valoración de los informes de contribución a la igualdad de género para cada uno de los proyectos financiados a través de dichas submedidas. Los informes serán realizados por los Grupos de Desarrollo Rural y valorados por la Dirección General de Industrias, Innovación y Cadena Agroalimentaria.

A.3. Realización de un análisis del impacto de Leader en la creación de empleo femenino en el medio rural. Los primeros datos apuntan a que el empleo femenino creado supera al masculino, lo que supone un dato muy positivo en el acortamiento de las brechas de género en el empleo.

A.4. En el marco de las actuaciones propias de la Dirección General durante 2023, se prevé realizar acciones específicas de igualdad, tales como la puesta en marcha de un proyecto piloto para visibilizar y poner en valor las aportaciones de las mujeres rurales, a través de un estudio de investigación y escenificación de diferentes perfiles de mujeres relevantes de los pueblos andaluces.

A.5. Incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones para dinamización de la juventud rural andaluza. La variable género será una componente fundamental a la hora de diseñar y ejecutar las actuaciones previstas para 2023, contando con la formación en igualdad de género como un pilar fundamental para el desarrollo de la juventud rural.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Todas las actuaciones identificadas en el apartado 2 de este informe se adecúan al contenido de Ley 12/2007, entendiéndose que se rigen por el principio de igualdad, trabajando por la transversalidad de género en la planificación, concretamente en las actuaciones A.1, A.2 y A.5, así como poniendo en marcha actuaciones específicas tales como la A.3 y A.4, destinadas no sólo a reducir, sino a eliminar las brechas de género. Asimismo, en actuaciones como la A.1, A.2 y A.5 se trabaja para el fomento de la participación de las mujeres y su acceso a los recursos en las mismas condiciones que el resto de la población.

Las actuaciones descritas responden indubitadamente a lo establecido en el art. 52 de la Ley, articulando e incorporando la transversalidad de género en las estrategias de los Grupos de Desarrollo Rural, en adelante GDR, en las actuaciones A.1, A.2 y A.3 y poniendo en marcha actuaciones para el empoderamiento de las mujeres rurales recogidas en la actuación A.4. Que son concretamente:

La actuación A.1 es compleja y cubre un amplio conjunto de acciones pertinentes al género, además de los ya citados relativos a la transversalidad recogidas en el art. 5, el fomento de la participación y acceso a los recursos mediante el acceso a las ayudas y al empleo creado por los proyectos subvencionados por Leader, como por ejemplo: el uso del lenguaje e imágenes inclusivas citadas en el art. 9, la formación del personal técnico de GDR, citado en el art. 9 bis, la recogida de información e indicadores con perspectiva de género según el art. 10, y la representación equilibrada en los órganos de decisión de los GDR, entre las más destacadas.

Por otro lado, a través de la actuación A.2, se realizan informes de impacto de género según el art. 6 a cada uno de los proyectos subvencionados con Leader para que sean contabilizados para el cómputo indicado. Estos informes han revelado acciones clave para avanzar en la igualdad de género en el medio rural, tales como la sensibilización en igualdad de género, la elaboración de

planes de igualdad, la puesta en marcha de medidas de conciliación en micro empresas, y creación de empleo para mujeres y formación para mujeres.

Por último, la actuación A.5 responde directamente a lo establecido en el art 52 bis, incorporando la perspectiva de género a las acciones dirigidas a la juventud rural andaluza.

En cuanto a la referencia a la Ley 13/2007, este centro no cuenta con competencias en la materia, si bien, en el marco de la actuación A.1, los GDR firman un convenio con la Consejería en el que se recoge el principio de igualdad, y, por tanto, la obligatoriedad de prevenir y/o actuar contra cualquier situación de acoso, además de formar a su personal en materia de igualdad de género.

De forma similar, las actuaciones descritas se alinean con el Plan Estratégico para la Igualdad de hombres y mujeres de Andalucía 2022-2028, teniendo como pilar la transversalidad de género en sus políticas e intervenciones para las actuaciones A.1, A.2 y A.3; la reducción o eliminación de las brechas de género, poniendo en marcha actuaciones específicas como por ejemplo las A.2 y A.3; trabajando el empoderamiento de las mujeres rurales para mejorar su participación y su acceso a los órganos de decisión de las entidades del territorio, principalmente de los órganos de decisión de los GDR recogidas en la actuación A.4.

Finalmente, es necesario hacer referencia al II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesca y medioambiental de Andalucía, Horizonte 2027, que se aprueba en virtud del artículo 7 de la citada Ley 12/2007, según el cual cada Consejería de la Junta de Andalucía elaborará y aprobará sus propios planes de igualdad, de ámbito específico, que contemplarán las medidas y el presupuesto en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias; estos planes deberán estar en concordancia con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Junta de Andalucía. En este marco, las actuaciones mencionadas se enmarcan en los 5 ejes y 19 líneas estratégicas del II Plan sectorial (actuaciones 2.1.1; 2.1.6; 2.3.1; 2.3.2; 2.3.3; 3.3.1; 4.1.1; 4.1.3; 4.2.1 y 4.2.2).

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Coadyuvar a disminuir las brechas de género que persisten en las zonas rurales andaluzas, mediante el trabajo de los Grupos de Desarrollo Rural a través de la ejecución de las Estrategias de Desarrollo Local Participativo Leader.
- Potenciar el empoderamiento femenino en el medio rural, estableciéndose medidas que, además de satisfacer sus necesidades prácticas, inciden en sus necesidades estratégicas, cuestionando así los roles de género establecidos socialmente para mujeres y hombres de forma diferenciada y desigual.
- Las mujeres del medio rural, resultan determinantes para su vertebración territorial y social, y son el principal vector para la innovación y el emprendimiento rural. Sin embargo, en el medio rural todavía se mantienen escenarios de desigualdad entre mujeres y hombres en un grado más acusado de lo que ocurre en el medio urbano.
- Dar respuesta, a través de políticas transversales, al problema que se está percibiendo en el medio rural andaluz, con un mayor envejecimiento y masculinización de la población que en las áreas urbanas, y una emigración femenina por la mayor precariedad laboral y la persistencia de los roles de género.

- La situación laboral del medio rural presenta altas tasas de paro femenino y menores tasas de actividad laboral. Estas características, junto al envejecimiento de la población y la insuficiencia de servicios públicos repercuten en una menor calidad de vida de las mujeres rurales y ponen en peligro la sostenibilidad del medio rural, por lo que la creación de empleo femenino es uno de los principales retos de las estrategias de desarrollo local de los Grupos de Desarrollo Rural andaluces.

## 71P PESCA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Apoyo firme y decidido a la Asociación Andaluza de Mujeres del Sector Pesquero, mediante ayudas para el funcionamiento y gestión de las organizaciones profesionales representativas del sector pesquero y acuícola andaluz, con inclusión de dos vocalías en el Consejo Asesor Pesquero.

A.2. Convocatorias de ayudas en 2023 bajo las bases reguladoras aprobadas para las ayudas solicitadas por las organizaciones de productores pesqueros en el marco del programa operativo para España 2014-2020, del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP) y también para las ayudas gestionadas por los Grupos de Acción Local de Pesca (GALP) que establecen que, en caso de insuficiencia presupuestaria en las convocatorias de ayuda “se valorará el número de mujeres contratadas y la existencia de planes de igualdad”.

A.3. Imposición de una composición paritaria en los órganos de decisión de los GALP y la obligatoriedad de que entre las personas integrantes del órgano colegiado haya, al menos, una con formación acreditada en materia de igualdad de género o, en su defecto, una asesora específica.

A.4. Se valora positivamente en los criterios de selección de los proyectos subvencionables con fondos FEMP, a empresas que dispongan de planes de igualdad y de medidas adicionales en materia de igualdad y también empresas que estén constituidas por mujeres.

A.5. Se subvencionan, bajo las líneas de ayudas financiadas con fondos FEMP, proyectos que incluyen medidas de colaboración con asociaciones de mujeres.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones previstas atienden principalmente a lo establecido en el artículo 11, órganos directivos o colegiados, el artículo 13, Ayudas y subvenciones y el artículo 52, Mujeres del medio rural y pesquero, de la Ley 12/2007.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Mayor presencia activa del trabajo de las mujeres en actividades pesqueras.
- Mayor número de mujeres trabajadoras de alta en la Seguridad Social, de manera que se les reconozca el trabajo realizado, ya que muchas mujeres trabajan en el ámbito familiar sin estar de alta en la Seguridad Social y que explica el hecho de que tengan una representación del 2%

en el sector productivo, mientras que la representación es del 10% en el sector de la industria de transformación, llegando hasta el 40% en actividades auxiliares de gestión y administración.

- Mayor defensa de los intereses económicos y sociales de las mujeres que trabajan en el sector pesquero andaluz.

### 14.31 INSTITUTO ANDALUZ DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA, PESQUERA, ALIMENTARIA Y DE LA PRODUCCIÓN ECOLÓGICA (IAIFAPAPE)

#### 54D INVESTIGACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN AGRARIA Y PESQUERA

##### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Incrementar el número de mujeres asistentes a cursos de formación.
- A.2. Aumento de la divulgación de las actividades formativas y de divulgación.
- A.3. Impulsar la participación de las mujeres en la actividad investigadora.

##### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

- A.1. Se adecúa a los dictados del artículo 10 sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género y los del artículo 52 sobre mujeres del medio rural y pesquero, de la Ley 12/2007.
- A.2. Se adecúa a los dictados del artículo 10 sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género y los del artículo 52 sobre mujeres del medio rural y pesquero, de la Ley 12/2007.
- A.3. Se adecúa a los dictados del artículo 10 sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género y los del artículo 52 sobre mujeres del medio rural y pesquero, de la Ley 12/2007.

##### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Desde la perspectiva de que la participación de hombres y mujeres en el diseño y desarrollo de las actuaciones de investigación, transferencia de tecnología y formación contribuyen a mejorar los resultados pretendidos para el sector agroalimentario y pesquero de Andalucía, se requiere un análisis de género en las temáticas de investigación y una adecuación e impartición de la oferta formativa y de transferencia a las necesidades de hombres y mujeres, así como crear las condiciones y una cultura de trabajo que permitan una participación equitativa. Ello contribuirá a la consecución de una investigación y transferencia de tecnología y formación más adaptada a las necesidades particulares de hombres y mujeres del sector agroalimentario y pesquero de Andalucía.



En los últimos años, se está produciendo un incremento significativo en las demandas formativas, ya que la formación es un recurso imprescindible para mejorar la competitividad de las empresas y la cualificación de las trabajadoras y los trabajadores, por lo que IAIFAPAPE realizará un esfuerzo importante para atender las demandas recibidas.

## 15.00 CONSEJERÍA DE UNIVERSIDAD, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

A la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación le corresponden, de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, las competencias anteriormente adscritas a la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en materia de Universidad, Investigación e Innovación. Asimismo, le corresponden las competencias en materia de emprendimiento.

Además, el Decreto 158/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación, establece que se adecua a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, según el cual los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

### 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Impulso a la Unidad de Igualdad de Género en el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional única de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

A.2. Puesta en marcha de acciones para la conciliación de la vida personal y laboral entre el personal de la Consejería. Mediante esta actuación se ponen en marcha acciones que promuevan una gestión más efectiva de sus distintas responsabilidades, derechos y deberes u oportunidades, impulsando la corresponsabilidad entre los sexos.

Para 2023 las solicitudes de flexibilidad horaria para conciliar la vida personal, familiar y laboral, se seguirán viendo afectadas por las previsiones recogidas en el Pacto de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 14 de septiembre de 2020, que aprueba el Protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, y otras normas que puedan dictarse en el contexto de la pandemia que nos afecta.

A.3. Propuesta, coordinación técnica, evaluación y ejecución de las actividades estadísticas y cartográficas en el marco de los planes y programas estadísticos y cartográficos. Todas las fases de la producción estadística contemplan la perspectiva de género: captación de datos, diseño metodológico, tratamiento de datos y difusión.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

A.1. Las actuaciones responden a los mandatos establecidos en el artículo 60 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Las actuaciones de la Unidad de Igualdad de Género se enmarcan en lo establecido en el artículo 6 de la misma norma y cumplen con lo establecido en el artículo 8 referido al enfoque de género en el presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A.2. Estas actuaciones dan cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 36, 39 y 40 de la Ley 12/2007. Asimismo se aplica el artículo 56 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

A.3. Estas actividades cumplen con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 12/2007,

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Las actuaciones llevadas a cabo con la participación de la Unidad de Igualdad de Género fundamentalmente pueden ayudar al impulso, coordinación e implementación de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas públicas de competencia de la Consejería. Además la colaboración necesaria para la elaboración y aplicación de Planes en materia de igualdad de género elaborados por otras Consejerías o en colaboración con otras administraciones se canaliza a través de la Unidad de Igualdad de Género, que recaba la información de los distintos centros directivos y entidades dependientes que pueda aportarse para la materialización de dichos Planes e Informes.

A través del informe de evaluación de impacto de género en la normativa se detectan las desigualdades de hombres y mujeres afectados por la norma, dando la posibilidad de introducir medidas correctoras antes de su aprobación y aplicación.

Por su parte, la introducción del enfoque de género en el presupuesto supone un elemento imprescindible para la aplicación de los fondos públicos como elemento real de superación de las desigualdades existentes. Por tanto, las actuaciones dirigidas a la ejecución de este principio redundarán positivamente en la consecución del principio de igualdad.

Asimismo el impulso de la formación y sensibilización del personal de los diferentes centros directivos y entidades instrumentales se considera una acción imprescindible para posibilitar la aplicación del enfoque de género en las normas generadas y el presupuesto ejecutado en sus ámbitos competenciales. Cuanto mayor sea la formación tanto del personal directivo que debe tomar decisiones sobre las políticas implementadas, como del personal técnico que participa en la elaboración de estos instrumentos, mejor se plasmarán en ellos los principios recogidos en las leyes de promoción de la igualdad.

A.2. Las actuaciones de conciliación de la vida laboral, personal y familiar dirigidas al propio personal de la Consejería suponen una medida incontestable para el avance en una sociedad conforme con el mandato de la Ley 12/2007, por el que las mujeres y los hombres en Andalucía tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la ruptura con las estructuras de los usos del tiempo basada en roles tradicionales.

A.3. Las actuaciones en materia estadística suponen un pilar fundamental para posibilitar el acceso a una información desagregada que permita analizar las situaciones de desigualdad existentes en los diferentes ámbitos competenciales de la Consejería, y poder formular políticas públicas que corrijan dichas situaciones.

Un correcto conocimiento de la realidad de partida es la única forma de poder aplicar los instrumentos de que dispone la administración de manera que se alcancen los objetivos estratégicos de igualdad marcados.

## 42J UNIVERSIDADES

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Realización de informes sobre la evolución de efectivos de Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal de Administración y Servicios (PAS), según género y análisis de las desigualdades que se produzcan en los mismos.

Se busca la realización de acciones encaminadas a incentivar la presencia de mujeres en puestos de dirección, ya que se trata de un factor que como se ha demostrado a través de diversos estudios en distintos países, mejora notablemente el rendimiento en las empresas haciéndolas más competitivas. Por lo tanto, ya no solo debemos hablar de una sociedad más equitativa sino de una sociedad que aproveche eficazmente sus recursos humanos. La aportación de las mujeres a la vida económica, social y política puede constituir un factor importante a tener en cuenta para la corrección de la brecha científica.

A.2. Realización de informe y análisis de las desigualdades del alumnado matriculado y egresado según género por rama de enseñanza.

Si bien las mujeres superan a los hombres en educación superior, los diferentes roles y responsabilidades asignados a mujeres y hombres durante el proceso de socialización, así como su traducción en estereotipos de género, contribuyen a que continúe la segregación en la elección de carreras universitarias. Así sucede tanto a nivel andaluz como a nivel nacional y europeo. En concreto, los varones andaluces predominan en la rama de Ingeniería y Arquitectura y existe cierto equilibrio en la rama de Ciencias. Por su parte, las mujeres andaluzas constituyen la mayoría en la rama de Ciencias de la Salud, vinculada estrechamente a su rol de cuidadora, y en Ciencias Sociales y Jurídicas así como en Arte y Humanidades.

A.3. Informe sobre alumnado según género de las actuaciones: Programa Erasmus, prácticas en empresas, apoyo a competencias lingüísticas B1, bonificaciones de matrícula. Análisis de las posibles acciones tendentes a corregir las desigualdades de género.

La brecha también se manifiesta entre hombres y mujeres que han optado por la carrera académica en nuestro país, existiendo diferencias de género tanto en la etapa formativa como en la carrera académica propiamente dicha, donde se analizan separadamente las diferencias según la escala profesional y el ámbito de conocimiento.

A.4. Seguir impulsando las Unidades de Igualdad de las distintas Universidades.

Estas unidades se crean con un fin único de dotar de conocimientos y herramientas concretas a los centros gestores para incorporar la dimensión de género en el desarrollo de las políticas

públicas, para poner en marcha políticas y medidas que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres, así como para desarrollar una labor de análisis de las brechas de género que se produzcan o puedan producirse en el ámbito de las universidades.

#### A.5. Exención del pago de precios públicos a las víctimas de violencia de género

El Decreto 106/2020, de 28 de julio, por el que se determinan los precios públicos de las universidades públicas de Andalucía, por la prestación de servicios académicos y administrativos y se da publicidad a los precios de los centros universitarios adscritos a las universidades públicas andaluzas, establece una exención en el pago de estos precios por servicios universitarios para las víctimas de violencia de género.

#### A.6. Fomento de la conciliación de la vida laboral y personal.

Con esta actuación se pretende incidir en un aumento del porcentaje de catedráticas y la mayor presencia de las mujeres en los órganos de gobierno de la universidad, todo ello a pesar de que este dato está evolucionando muy favorablemente en los últimos años. Por ello se incorpora entre los planes de coordinación y apoyo, uno que reconoce el esfuerzo por conseguir la paridad de género.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las principales actuaciones del programa se ejecutarán teniendo en cuenta lo establecido en los artículos 20 y 21 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género y demás normativa de referencia.

Además se han tenido en cuenta los artículos 3 y 54 previstos en el Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades. Por último, la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, establece en su artículo 45.4 que en todos los casos, se prestará especial atención a las personas con cargas familiares, víctimas de la violencia de género y personas con dependencia y discapacidad, garantizando así su acceso y permanencia a los estudios universitarios.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1., A.2. y A.3. Estas acciones proporcionan una herramienta con la que poder detectar las posibles desigualdades que puedan producirse en los distintos ámbitos, permitiendo con ello llevar a cabo un análisis detallado y poder tomar así medidas más concretas en aquellos casos en los que resulte necesario.

A.4. Las Unidades de Igualdad son las que pueden realizar un diagnóstico más detallado de las posibles situaciones de desigualdad que puedan producirse y corregir las mismas integrando la igualdad, de forma transversal, en todos los ámbitos y actividades de la universidad.

A.5. La exención del pago del precio público de matrícula para las personas víctimas de violencia de género se muestra como un mecanismo eficaz y necesario para que estas mejoren sus posibilidades de acceder a la educación superior, y con ello a su empleabilidad e independencia económica.

A.6. Las actuaciones de conciliación de la vida laboral, personal y familiar dirigidas al propio personal de la universidad suponen una medida incontestable para que una sociedad pueda avanzar. De esta manera se pretende alcanzar un aumento del porcentaje de catedráticas y la mayor presencia de mujeres en los órganos de gobierno de la universidad, a pesar de que este dato está evolucionando muy favorablemente en los últimos años.

## 54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. La Estrategia de I+D+i de Andalucía (EIDIA) contempla como línea estratégica (LE 3) la presencia de la mujer en todos los ámbitos y jerarquías de la ciencia y la tecnología.

Para desplegar en todo su potencial las capacidades científicas y tecnológicas de la región se necesita como condición sine qua non eliminar todas las barreras y trabas que dificultan la participación plena de todas las personas, mujeres y hombres en el proceso de creación y utilización del conocimiento. Por ello, se prevé la monitorización periódica de las desigualdades persistentes o nuevas del Sistema Andaluz del Conocimiento (SAC), la promoción de una cultura organizacional en las instituciones del SAC favorable a la igualdad de género y la mejora de la presencia de las mujeres en áreas donde esta es deficitaria.

A.2. Programa de ayudas a la I+D+i, en régimen de concurrencia competitiva, en el ámbito de la Estrategia de I+D+i de Andalucía (EIDIA), Horizonte 2027.

Para el desarrollo de las EIDIA está prevista la convocatoria de ayudas encaminadas al fortalecimiento y captación del talento investigador, fomentando la formación, el perfeccionamiento, el retorno, la movilidad y la contratación de capital humano, y de medidas complementarias destinadas a apoyar la realización de diversas actuaciones en materia de I+D+i por parte de los grupos de investigación andaluces y de los distintos agentes del SAC, que contribuyan al fomento de actividades de transferencia de conocimiento, a la movilidad y participación internacional, así como a la difusión de los resultados de la investigación.

Para asegurar la visibilidad de las brechas de género en la EIDIA se ha incluido una selección de indicadores relativos a personas que permitan su desagregación por sexo.

Para reducir dicha brecha se prevé incluir en las bases reguladoras que se tramiten para la aplicación de la nueva EIDIA, la puesta en marcha de una reserva de financiación para proyectos de investigación con investigadora principal mujer, cuya efectividad se medirá a través del indicador de financiación de proyectos de investigación con investigadora principal mujer.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

La EIDIA, se adecua a los artículos 13.1, 21.3 y 21.bis de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Por otro lado, la Ley 16/2007, de 3 de diciembre, Andalucía de la Ciencia y el Conocimiento tiene como principio informador la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y establece una serie de mandatos en este sentido en su artículo 45.

Asimismo, el Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028, plantea 3 objetivos estratégicos como búsqueda de soluciones a las brechas y retos en materia de igualdad, que se articulan en 5 Ejes básicos de intervención, uno de los cuales, el Eje IV. Espacio productivo igualitario, en su línea 4.A. Lucha contra la precariedad y discriminación laboral, establece la necesidad de incorporar a las mujeres en los espacios de I+D y de innovación.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La aplicación del principio de igualdad de género a las acciones llevadas a cabo mediante este programa presupuestario suponen un pilar fundamental para la consecución del objetivo genérico de participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación, así como a la erradicación de las brechas de género detectadas en este ámbito.

Para ello, las actuaciones se enfocan en contextualizar a las mujeres en diferentes ámbitos del Sistema Andaluz del Conocimiento. En relación con el Sistema Universitario, las áreas de trabajo se centran en la carrera investigadora en las universidades andaluzas por sexo, y en contextualizar a la mujer en los grupos de investigación andaluces, y en la dirección de tesis doctorales.

Se persigue el aumento de porcentaje de población dedicada a actividades de I+D+I. Para ello, se requiere articular medidas encaminadas a reducir el déficit de mujeres a lo largo de la carrera investigadora, generando además vocaciones científicas en las jóvenes en edades tempranas.

## 72A INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Impulso del emprendimiento con base tecnológica. A través de “Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza”, se llevará a cabo el Programa de incubación a emprendimientos de base innovadora, así como a emprendimientos de carácter genérico a los que reorientar hacia un emprendimiento innovador, con el fin de fortalecer el ecosistema de emprendimiento andaluz. Para ello, se realiza un acompañamiento continuo y prolongado en el tiempo a través de itinerarios, planes de actuación, de asesoramiento especializado y personalizado. En este programa de incubación se realizará un tratamiento diferenciado para las iniciativas emprendedoras llevadas a cabo por mujeres.

A.2. Organización de iniciativas para el fomento de la actitud emprendedora en mujeres. Con esta actuación se busca proporcionar el conocimiento y las herramientas necesarias a todas aquellas mujeres que quieran desarrollarse profesionalmente en proyectos vinculados al emprendimiento femenino y, particularmente, al emprendimiento femenino en el ámbito rural, así como generar redes en su área geográfica más próxima. Se pondrán en marcha programas que permitan ayudar a muchas mujeres a reforzar su autoconfianza, tanto con las sesiones de formación como con el apoyo de personas expertas. Estos programas, promovidos por empresas y puestos en marcha con entidades expertas, son clave para ir dando pasos encaminados a la igualdad real y efectiva de oportunidades para todos.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Se trata de actuaciones que responden a mandatos específicos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, por lo que han integrado el enfoque de género de manera que pueden contribuir a reducir las brechas de género detectadas en su ámbito de actuación.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Consecuencias esperadas: Aumento de las iniciativas emprendedoras lideradas por mujeres en Andalucía.

# 15.31 AGENCIA PARA LA CALIDAD CIENTÍFICA Y UNIVERSITARIA DE ANDALUCÍA

## 42K CALIDAD DEL SISTEMA ANDALUZ EL CONOCIMIENTO

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Realización de un informe sobre la participación femenina en el Sistema Andaluz del Conocimiento ofreciendo información sobre:

- Población andaluza y la población ocupada en Andalucía por sexo.
- Datos por sexo atendiendo a los sectores de ejecución y tipo de dedicación en el ámbito de la I+D.
- Información sobre la carrera investigadora por sexo en las universidades andaluzas.
- Datos sobre grupos de investigación y registros de propiedad industrial por sexo.

Este informe se realiza anualmente y se encuentra recogido dentro de las actividades estadísticas y cartográficas del Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía (PECA). Las fuentes de información empleadas para elaborar estos indicadores proceden de organismos oficiales, como el Instituto Nacional de Estadística (INE), la Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM), el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), la Secretaría General de Universidades y la Secretaría General de Investigación de la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación (CUII) de la Junta de Andalucía, el Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA), el Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU) del Ministerio de Universidades y la Oficina Europea de Estadística (Eurostat).

A.2. Realización de indicadores sobre la participación en el Sistema Andaluz del Conocimiento con perspectiva de género.

Esta actuación conlleva la elaboración, seguimiento y centralización de un total de 80 indicadores de género en las siguientes materias: Indicadores relacionados con acciones de la Estrategia de



Investigación, Desarrollo e Innovación de Andalucía 2021-2027 (EIDIA); Indicadores sobre resultados tangibles; Indicadores sobre biotecnología; Indicadores sobre recursos humanos en las universidades y en investigación; indicadores sobre procesos y resultados del sistema universitario: alumnas egresadas, tesis leídas y aprobadas por mujeres.

A.3. Difusión del Informe de Mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento.

A través de esta actuación se elaboran indicadores de impacto que permitan poner de manifiesto el efecto de las desigualdades entre mujeres y hombres en el Sistema Andaluz del Conocimiento.

A4. Desagregación por sexo de la información que se produce de actividades de evaluación y acreditación de la calidad de las instituciones universitarias, del profesorado y de la investigación.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Estas actuaciones se desarrollan para dar cumplimiento al mandato de los artículo 10 y 21 de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad, por el que “El sistema universitario andaluz impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación”.

Asimismo, se adecúan a lo establecido en la Ley 16/2007, de 3 de diciembre, Andaluza de la Ciencia y el Conocimiento, que en su artículo 45, titulado “Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la ciencia, la tecnología y la innovación” establece que:

1. “La Administración de la Junta de Andalucía promoverá y velará por el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las personas dedicadas a la ciencia, la tecnología y la innovación.”

4. “La participación equilibrada de mujeres y hombres en una institución será valorada como indicador positivo en la evaluación de la estructura organizativa de los centros, instituciones o entes que realicen actividades de investigación, desarrollo e innovación.”

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Un mayor conocimiento y concienciación de las desigualdades existentes en el Sistema Andaluz del Conocimiento que permita la toma de decisiones a los agentes implicados en la planificación, gestión y evaluación de la I+D+I.

## PARQUE CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO CARTUJA, S.A.

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Actividades de promoción para el aumento de las vocaciones científicas y tecnológicas en mujeres, en etapas educativas preuniversitarias. Se organizarán talleres, charlas de sensibilización, visitas a centros de investigación del PCT Cartuja y otro tipo de actividades dirigido a público de etapas educativas preuniversitarias, con el objetivo de despertar las vocaciones científicas y tecnológicas, especialmente en las mujeres, para fomentar una mayor igualdad en estudios y carreras STEAM.

A.2. Actividades de promoción y difusión de modelos femeninos de referencia de ámbitos científicos, tecnológicos y empresariales. Se llevarán a cabo actividades de difusión y promoción del PCT Cartuja con el objetivo de visibilizar y poner en valor perfiles femeninos de referencia en sectores y ámbitos relacionados con la ciencia, la tecnología y la empresa, para fomentar una mayor igualdad de género en dichos ámbitos.

A.3. Actividades de promoción y sensibilización para fomentar la elaboración de Planes de Igualdad entre las entidades del PCT Cartuja y su entorno de influencia.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones A.1 y A.2 se definen en consonancia con el artículo 21 bis, de la Ley 12/2007 Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación, donde se establece que la Administración Pública de Andalucía y sus entes instrumentales promoverán la participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.

La actuación A.3 se adecúa al artículo 27 de la Ley 12/2007, Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial, donde se establece que la Administración Pública de Andalucía y sus entes instrumentales fomentarán y prestarán apoyo para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

En general, el impacto esperado de estas medidas es un tejido empresarial más equilibrado en su distribución por sexos. Dado el entorno en el que PCT Cartuja opera, donde la gran mayoría de empresas y entidades están basadas en la ciencia y la tecnología, el impacto esperado de estas actuaciones debe suponer además un aumento del número de mujeres en estudios y carreras científicas y tecnológicas, y con ello, una mayor incorporación de la mujer en carreras profesionales relacionadas con la ciencia y la tecnología.

## 16.00 CONSEJERÍA DE TURISMO, CULTURA Y DEPORTE

Según el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, corresponden a la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte las competencias en materia de turismo que estaban adscritas a la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, las que venía ejerciendo la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico y las competencias en materia de deporte que tenía asignadas la Consejería de Educación y Deporte.

El compromiso en la promoción de la igualdad de género queda patente en el Decreto 159/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte, al señalar que “Asimismo, siendo uno de los objetivos de la Comunidad Autónoma Andaluza el promover una sociedad igualitaria entre mujeres y hombres, se ha tenido en cuenta la integración transversal del principio de igualdad de género en el presente Decreto, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía”.

### 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Asesoramiento y apoyo técnico a los centros directivos para incorporar la perspectiva de género en la planificación de sus actuaciones.

A.2. Diseño de acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad entre el personal de los centros directivos y los entes instrumentales, para que este conocimiento sea eficaz en el diseño y programación de sus políticas con perspectiva de género, tanto en aquellas dirigidas a la ciudadanía, como en las que repercuten en el personal de la propia Consejería.

A.3. Asesoramiento para la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración de la planificación sectorial de la Consejería, incluyendo el Plan de Igualdad de la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

A.1. Artículo 5, sobre transversalidad de género de la citada Ley 12/2007.

A.2. Artículo 9 bis, sobre capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas de la Ley 12/2007

A.3. Artículo 8, sobre el enfoque de género en el presupuesto, de la Ley 12/2007, así como el artículo 10, sobre actividades culturales, artísticas y deportivas de la Ley 13/2007.

#### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Con las acciones previstas se espera ampliar la atención del personal de la Consejería, según su nivel de responsabilidad, a los principios de igualdad de género. También se pretende una mayor integración de este enfoque en el diseño de políticas, de manera que coadyuven a la disminución

de las brechas entre mujeres y hombres, así como a la eliminación de la violencia de género y de cualquier otro trato discriminatorio o vejatorio o de riesgo para las personas por condiciones personales. Finalmente, se busca mejorar en la integración de la perspectiva de género en los presupuestos de la Consejería y en la evaluación de los avances que se vayan alcanzando hacia una sociedad más justa e inclusiva.

## 31I MEMORIA DEMOCRÁTICA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

#### A.1. Establecimiento de medidas reparatoras y de reconocimiento de las víctimas.

Se tendrá muy especialmente presente a las mujeres en las actuaciones referidas a localización, exhumación e identificación de víctimas, desagregando por sexo los resultados que se obtengan. También en el resto de acciones que se puedan desarrollar, entre otras, las dirigidas al estudio e investigación, divulgación y difusión, tratando con ello de visibilizar a las mujeres y darles el papel que históricamente se les ha usurpado.

#### A.2. Impulso del reconocimiento de espacios de duelo y memoria.

Se pretende fomentar los espacios de duelo relacionados con las mujeres víctimas de la guerra civil y la posguerra y la señalización de los mismos.

#### A.3. Conocimiento de la situación de las mujeres durante la Guerra Civil y la posguerra.

Se busca resarcir la invisibilidad, el olvido y la represión que sufrieron las mujeres durante la guerra civil y posguerra ya que no solo fueron víctimas directas, sino también colaterales por su condición de mujeres.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Estas actuaciones atienden a lo dispuesto en el artículo 10. Estadísticas e investigaciones, de la citada Ley 12/2007, así como al artículo 5. Fomento de las investigaciones de la Ley 13/2007.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La Ley 2/2017 de Memoria Histórica y Democrática de Andalucía tiene por objeto la regulación de las políticas públicas para la recuperación de la Memoria Democrática de Andalucía. El desarrollo de esta política persigue recuperar la memoria democrática y promover la concordia entre la población andaluza sobre la base de los principios de verdad, justicia y reparación, y en los valores democráticos de concordia, convivencia, pluralismo político, defensa de los derechos humanos, cultura de paz e igualdad de hombres y mujeres.

La situación de las mujeres andaluzas durante la Guerra Civil y la posguerra es de una mayor invisibilidad. Hubo mujeres que fueron víctimas directas de la guerra y la posterior represión, pero también las hubo que fueron víctimas colaterales sólo por su condición de mujeres. Por ello, puede afirmarse que la represión que sufrieron las mujeres no debe considerarse como una mera

variante de la represión general, entendiéndolo como tal a la masculina, ni un mero complemento, sino que debe ser considerada como una categoría diferenciada tan relevante como la sufrida por los hombres. Se pretende, por tanto, resarcir la invisibilidad, el olvido y la represión que sufrieron las mujeres durante esta época de nuestra historia.

## 45D MUSEOS, ESPACIOS CULTURALES, DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DEL ARTE

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Incorporación de nuevos indicadores relacionados con los objetivos operativos de igualdad de género.

A.2. Diseño de una exposición virtual permanente en el portal de museos relacionada con la violencia de género.

Esta exposición contará con fondos seleccionados de todos los museos que ilustren la normalización de la violencia contra las mujeres en el patrimonio artístico histórico, pero se incorporará una mirada crítica hacia ese patrimonio basada en una denuncia de actitudes, prácticas, creencias que han atentado contra la dignidad e integridad de estas a lo largo de la historia.

A.3. Promoción de la participación de los museos en la Herramienta MAV para la igualdad, impulsada por la Asociación de Mujeres en las Artes Visuales y el Ministerio de Cultura. Esta es una herramienta de diagnóstico y mejora para las instituciones museísticas en relación a la igualdad de género.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones A.1. y A.3. atienden a lo establecido en el artículo 50 ter. Cultura de la Ley 12/2007. Por su parte, la actuación A.2. responde al mandado del artículo 10. Actividades culturales, artísticas y deportivas de la Ley 13/2007.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Permitirá a los órganos gestores mejorar su conocimiento sobre el grado real de visibilidad de las mujeres en el ámbito de los museos. Ello promoverá que estos realicen, aún si cabe, más programaciones con enfoque de género, lo que redundará en una mayor presencia y visibilidad de creadoras, investigadoras, divulgadoras, etc., en las actividades de los museos.

A.2. El patrimonio artístico no es ajeno a los valores del momento histórico en el que este fue creado. Ese patrimonio ha normalizado y justificado la violencia, física y psíquica, sobre las mujeres. Una visión crítica del mismo no supone renegar de su valor artístico, pero permitirá denunciar la normalización de ciertos comportamientos y actitudes que han sustentado la violencia contra las mujeres y que deben ser señalados para no perpetuarlos. El impacto se supone de especial calado entre la población más joven ya que es la mayor usuaria de los recursos digitales. Será de especial uso en actividades en el ámbito de la enseñanza secundaria.

A.3. La herramienta MAV permitirá la evaluación del impacto de género en cada museo de manera específica más allá de la evaluación general del programa presupuestario. Permitirá, tras el diagnóstico, que los museos programen actuaciones para corregir o mejorar aquellos indicadores en los que sean deficitarios en términos de igualdad de género que pueden ir desde el diseño y reforma de sus instalaciones o el tipo de equipamiento en el que se invierte, a las adquisiciones de obras de arte, el tipo de actividad que se programa y quiénes participan en ellas.

## 45H INDUSTRIAS CREATIVAS Y DEL LIBRO

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Aumento de la participación en Festivales Andaluces.

A.2. Fomento de las actividades relacionadas con la lectura y Ferias del Libro.

A.3. Incorporación de cláusulas de género en los pliegos de licitación para el fomento de la igualdad de género en el sector.

En los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares que rigen los contratos de obras y servicios, tanto en los criterios de solvencia técnica o profesional como en los criterios de adjudicación, se valorará la inclusión de un mayor número de mujeres en la contratación, tanto en el equipo técnico como en el resto de las categorías, con el fin de eliminar la escasa presencia de mujeres en este sector.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

A.1. Esta actuación se adecúa principalmente al artículo 50 ter. Cultura de la Ley 12/2007.

A.2. La actuación responde a los artículos 24. Incentivos a la contratación de mujeres y 50 ter. Cultura de la Ley 12/2007.

A.3. Esta actuación atiende al artículo 24. Incentivos a la contratación de Mujeres de la Ley 12/2007.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

A.1. Con respecto al aumento de la participación en festivales andaluces, en especial los de cine, se pretende que se incremente la participación de mujeres en la realización y dirección de películas, así como en los estrenos y visionado.

A.2. Con esta actuación se quiere facilitar la constitución y creación de editoriales dirigidas por mujeres, así como incrementar el número de publicaciones de escritoras andaluzas.

A.3. Esta actuación está dirigida a paliar la desigualdad de género existente en este sector.

## 46B ACTIVIDADES Y PROMOCIÓN DEL DEPORTE

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Incremento de la tasa de práctica de la actividad deportiva en mujeres.

A.2. Reducción de la brecha existente entre el número de hombres y mujeres que practican deporte de manera federada.

A.3. Aumento del número de mujeres que alcanzan la condición de deportista de alto nivel o de alto rendimiento.

A.4. Prevención de la violencia de género en las competiciones deportivas, tanto dentro como fuera del ámbito federativo, y fomentar el desarrollo de estas en condiciones de igualdad.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones A.1, A.2. y A.3. responden a los mandatos de la citada Ley 12/2007, especialmente a lo que se establece en el artículo 50 bis 3. Deporte y actividad deportiva. Por su parte, la actuación A.3. atiende a los mandatos de la Ley 13/2007, principalmente a lo que se establece en el artículo 10. Actividades artísticas, culturales y deportivas.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Se realizarán campañas informativas sobre los beneficios del deporte sobre la salud de las mujeres que deben contribuir a incrementos en la práctica deportiva habitual. Por otra parte, como resultado de estas campañas se espera tener un mejor conocimiento de la situación de las mujeres que practican deporte en Andalucía.

A.2. Tomando en consideración la brecha de género en el ámbito del deporte federado, se realizarán campañas informativas sobre los beneficios que conlleva la práctica del deporte de manera federada, haciendo especial hincapié en los ocasionados en las mujeres, con el objetivo de reducir esta brecha.

A.3. Se realizarán mejoras en la Orden que regula el Programa de Excelencia Educativa y Deportiva en Andalucía, con el objetivo de fomentar, de manera especial en el caso de las mujeres deportistas, el desarrollo de programas dirigidos al alto nivel, dirigido a la obtención de resultados destacables en el ámbito internacional, y también de programas dirigidos al alto rendimiento, con la finalidad de desarrollar o mejorar las prestaciones para obtener mejores resultados de manera que estas puedan alcanzar el alto nivel en un futuro inmediato.

A.4. Se realizarán acciones informativas y formativas sobre la prevención de la violencia de género en el deporte, bajo distintos formatos, como charlas y seminarios en centros educativos, formaciones al personal técnico deportivo en materia de igualdad y prevención de violencia de género, campañas para una mayor visibilización de técnicas, juezas, árbitras y entrenadoras, campañas de concienciación ciudadana, en medios de comunicación de masas y redes sociales, en materia de igualdad y prevención de violencia de género, etc. Todo ello con el objetivo de reducir la violencia de género en las competiciones deportivas.

## 75B PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN TURÍSTICA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Ponderación de entidades beneficiarias que acrediten avances en materia de igualdad.
- A.2. Cursos y talleres específicos para mejorar la empleabilidad de las mujeres en el sector turístico.
- A.3. Optimizar el marketing turístico del destino Andalucía con perspectiva de género.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones responden a distintos artículos de la citada Ley 12/2007, en concreto:

- A.1. Artículo 13. Ayudas y subvenciones.
- A.2. Artículos 25. Fomento empresarial y 26. Calidad en el empleo.
- A.3. Artículo 10 Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- A.1. Esta actuación pretende incentivar el número de contrataciones femeninas en el sector turístico, mediante la introducción de criterios de valoración con perspectiva de género en las subvenciones. De tal manera que aquellas entidades que acrediten su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres se vean favorecidas en la baremación.
- A.2. Se espera una mejora en la empleabilidad femenina en el sector turístico mediante la realización de cursos y talleres específicos a tal efecto.
- A.3. Bajo esta actuación se pretende desarrollar los diagnósticos necesarios para analizar las necesidades del sector en clave de género, examinando bajo este enfoque la oferta, la demanda, así como el propio sector empresarial.

## 75D CALIDAD, INNOVACIÓN Y FOMENTO DEL TURISMO

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Ponderación, a través de criterios de género en la convocatoria de subvenciones, de aquellas entidades que acrediten avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Se vincula de esta forma la posibilidad de obtener subvenciones al hecho, entre otros criterios, de disponer de una trayectoria de compromiso claro y decidido con la igualdad, acreditada mediante la experiencia correspondiente y la propia estructura de la entidad. Sin olvidar, por otra parte, la especial trascendencia que tiene la perspectiva de género en el contenido del proyecto o actividad subvencionada.



## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

A.1. Esta actuación atiende a los objetivos de la citada Ley 12/2007, especialmente a lo que se establece en el artículo 13. Ayudas y subvenciones.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. La presencia de cláusulas sociales de igualdad de género en las bases reguladoras de las subvenciones supone una apuesta por seguir avanzando hacia el logro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito de la empresa como en de las propias Administraciones locales, todas ellas potenciales beneficiarias de las ayudas.

## 16.32 CENTRO ANDALUZ DE ARTE CONTEMPORÁNEO

### 45G PROMOCIÓN Y FOMENTO DEL ARTE CONTEMPORÁNEO

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Realización de exposiciones y actividades aplicando el criterio de la paridad de género.

Desde hace más de una década, el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo (CAAC) mantiene una política paritaria en todas sus actividades y exposiciones. Esto se ha convertido en una seña de identidad y lo ha llevado a ser un referente. De esta manera, por una parte, se realizan el mismo número de exposiciones individuales de hombres y mujeres al año, y por otra, las exposiciones colectivas son siempre paritarias. Por su parte, el C3A, inaugurado en 2016 y adscrito posteriormente al CAAC, también sigue esta misma política paritaria en su programación desde su creación.

A.2. Realización de actividades formativas y didácticas aplicando el criterio de paridad de género y fomentando la conciliación.

Se realizarán, tanto en el CAAC y como en el C3A, actividades formativas y didácticas que potencien el papel de las mujeres en el arte contemporáneo. Su diseño tendrá en cuenta la paridad en la programación de las mismas.

Se programarán nuevas ediciones de actividades ya consolidadas como el Curso Transformaciones del CAAC, los programas de residencias del C3A, las actividades por el Día de Andalucía y el Día Internacional del Museo o los itinerarios a las exposiciones, entre otras.

Durante el año 2023 el CAAC continuará desarrollando el Proyecto BUHO, dirigido al público en general. Este proyecto incluye la participación de niños y niñas de edades comprendidas entre los 3 y 12 años en talleres de formación cultural. Las actividades tienen lugar entre las 8 y 15 horas, todos los días laborables del verano, facilitando con ello la conciliación de la vida laboral y familiar de la ciudadanía andaluza.

También se prevé la continuidad de programas didácticos, con una nueva edición de “Ilusionando”, entre otros, a lo largo de todo el año, así como actividades específicas en épocas vacacionales. Todo ello orientado a la conciliación de la vida laboral y familiar, al fomento de las actividades culturales y artísticas y al uso de la cultura como herramienta de dinamización de la sociedad y de reflexión crítica de la contemporaneidad.

A.3. Realización de programas de investigación y producción artística aplicando el criterio de paridad de género.

Los programas de investigación y producción que se van a llevar a cabo en el C3A serán desarrollados atendiendo a criterios de paridad entre mujeres y hombres.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las tres actuaciones responden a los siguientes mandatos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre: artículo 50 ter. Cultura, artículo 52 bis. Mujeres jóvenes, artículo 56. Participación en ámbitos sociales, políticos y económicos, artículo 57. Imagen de la mujer y del hombre y artículo 65. Igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y su suministro.

También atienden al artículo 10. Actividades culturales, artísticas y deportivas de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

Además, la actuación A.2. se desarrolla según lo establecido en el Capítulo III. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la citada Ley 12/2007.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Visibilizar la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, incrementando la participación de las mujeres como artistas y comisarias en las actividades expositivas del CAAC.

Contribuir a la igualdad de género a través de la difusión del papel de las mujeres en el arte contemporáneo mediante un programa de actividades formativas y didácticas con perspectiva de género. De esta manera, se planifican actividades que tienen a las mujeres como temática principal o que estén desarrolladas por autoras. Estos instrumentos de difusión y divulgación aportan elementos e información histórica que permitirán enmarcar los temas y promover una reflexión crítica en la sociedad.

También se quiere promover y apoyar encuentros, talleres, conciertos, festivales y ciclos de música que contribuyan a conocer los problemas estructurales del arte contemporáneo y a sensibilizar a la población de las desigualdades de género existentes en el sector.

Finalmente, a través de una de sus actuaciones, bajo el marco de sus competencias y en la medida de lo posible, se pretende contribuir a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

## 16.51 AGENCIA ANDALUZA DE INSTITUCIONES CULTURALES

### 45E PROGRAMAS E INSTITUCIONES CULTURALES

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Programación de teatro, música y danza en espacios escénicos propios y cedidos.
- A.2. Programación de flamenco en espacios escénicos propios y cedidos.
- A.3. Programación en espacios escénicos en colaboración.
- A.4. Programación audiovisual y cinematográfica.
- A.5. Programación de artes visuales y plásticas.
- A.6. Programación de actividades del Libro y las letras.
- A.7. Puesta en valor de los enclaves arqueológicos y monumentales adscritos.
- A.8. Visibilización de las distintas formas de violencia de género en las narrativas cinematográficas.
- A.9. Desarrollo de proyectos de fotografía para sensibilizar sobre la violencia de género.
- A.10. Subvenciones a proyectos audiovisuales y de cine que favorezcan la participación de mujeres en equipos técnicos.
- A.11. Subvenciones a proyectos de artes escénicas en los que participen mujeres en los equipos técnicos.
- A.12. Subvenciones a proyectos de flamenco que propicien la participación de mujeres.
- A.13. Subvenciones para la organización y participación en Ferias de arte contemporáneo en las que se fomente la participación de mujeres.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones A.1., A.2., A.3., A.4., A.5., A.6., A.7., A.10., A.11., A.12. y A.13. atienden principalmente al artículo 50 ter. Cultura de la Ley 12/2007. También se alinean con el Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2022-2028, especialmente con su Eje I. Gobernanza y con el Eje II. Representación y poder.

Por su parte, las actuaciones A.8. y A.9. responden al artículo 10. Actividades culturales, artísticas y deportivas de la Ley 13/2007, y se enmarcan en el Eje IV. Sociedad libre de violencias machistas del citado Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres.

#### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A través de las actuaciones A.1., A.2., A.3., A.4., A.5., A.6., A.7., A.8. y A.9. se pretende avanzar en la generación de participación ciudadana en el hecho cultural, conectando de forma directa con el derecho de toda la ciudadanía a acceder a la cultura en condiciones de igualdad y participación equitativa en las actividades culturales.

Además, las actuaciones A.8. y A.9. están orientadas específicamente a llevar a cabo acciones de sensibilización contra la violencia de género a través del cine y la fotografía.

Por otro lado, las actuaciones A.10., A.11., A.12. y A.13. persiguen fortalecer las estructuras empresariales y productivas de la industria creativa y cultural, mediante la convocatoria de diferentes líneas de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva destinadas a los sectores de artes escénicas (teatro, música, danza y circo), audiovisual y cinematografía, flamenco y ferias de arte contemporáneo. Estas actuaciones están encaminadas a la dinamización y desarrollo del sector profesional de la cultura promoviendo la igualdad de género, en tanto que las bases reguladoras de las citadas ayudas favorecen la selección de proyectos culturales en los que la participación de mujeres en los distintos equipos técnicos sea significativa.

#### 4. Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El seguimiento de recomendaciones de auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 45E Programas e Instituciones Culturales, aprecia que las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de Presupuesto con Perspectiva de Género son suficientes, para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

El programa ha presentado treinta y tres medidas en respuesta a las veintitrés recomendaciones integradas en el citado informe. De estas, dieciocho corresponden a la planificación presupuestaria, destacando las dirigidas a la elaboración de diagnósticos y a las futuras planificaciones presupuestarias tomando estos en consideración. Sin embargo, se observa cierta debilidad en las medidas diseñadas para dar coherencia en el futuro a la documentación presupuestaria.

En cuanto a la ejecución, el programa ha presentado ocho medidas. A este respecto, debe revisar su planificación presupuestaria e identificar correctamente las actuaciones que tiene previsto ejecutar con enfoque de género a través del Presupuesto 2023, tomando en consideración el Informe de borrador de Anteproyecto realizado a tal efecto. Por otra parte, se distinguen medidas destinadas a dar seguimiento a la incorporación de criterios de género en licitaciones y, a este respecto, cabe recordar que además de la información proporcionada por indicadores o por otras herramientas de recogida de datos, tal como está previsto, es necesario un análisis en mayor profundidad que permita valorar si los criterios utilizados están transformando la realidad en el sentido que se ha previsto, para en caso negativo, ampliar los mismos o establecer otros nuevos. De esta manera, el resultado de la ejecución debe alimentar la siguiente planificación presupuestaria.

En lo que respecta a la metodología G+, el programa ha establecido siete medidas. De estas, destaca de manera positiva la dirigida a fortalecer los sistemas de información para recabar información con perspectiva de género. Por el contrario, el programa todavía no cuenta con un Plan de formación de género en sus ámbitos competenciales, actualmente en elaboración, siendo insuficientes los contenidos de las formaciones realizadas en ejercicios anteriores.

En conjunto, el programa 45E Programa e instituciones culturales, ha presentado una propuesta de medidas que cumple con las principales recomendaciones efectuadas por la auditoría de presupuesto y género, aunque presenta algunas debilidades que deberá mejorar en próximos ejercicios presupuestarios y de las que deberá dar cuenta en los futuros seguimientos.

## 16.52 INSTITUTO ANDALUZ DEL PATRIMONIO HISTÓRICO

### 45J PATRIMONIO HISTÓRICO

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Actividades de investigación, formación y divulgación del patrimonio cultural inmaterial dirigidas a mujeres en situación de vulnerabilidad.

Se trata del desarrollo de acciones de sensibilización relacionadas con la importancia del papel de las mujeres en la salvaguarda y transmisión del patrimonio cultural a partir de la información contenida en la Guía Digital del Patrimonio Cultural, en el repositorio de activos digitales o en otras fuentes de Información del Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IAPH).

A.2. Actividades en favor del acceso a la cultura del patrimonio para mujeres en exclusión por maltrato de género.

Se plantea el desarrollo de actividades divulgativas/formativas en torno al patrimonio destinadas específicamente a este colectivo, posibilitando su acceso a la cultura y a las maneras de proteger el patrimonio histórico de Andalucía. Por ello, en 2023 se realizarán visitas técnicas a la sede del IAPH, adaptadas para que estos colectivos de mujeres víctimas de violencia de género puedan conocer la naturaleza y dedicación de las instituciones públicas al patrimonio cultural.

A.3. Implementación del Plan de Igualdad del IAPH.

Se prevé en la anualidad 2023, el desarrollo de distintas medidas recogidas en el Plan de Igualdad del IAPH, todas ellas con enfoque de género: actualización del diccionario de competencias profesionales del IAPH, tratamiento de los procesos de selección y promoción, aplicación del principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional, adecuación de las condiciones de ordenación del trabajo y del teletrabajo a la no discriminación entre hombres y mujeres, así como revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

A.1. Se adecúa al artículo 21. Proyectos de investigación, artículo 46. Inclusión social y artículo 50 ter. Cultura recogidos en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. También responde a los cuatro objetivos del Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía, especialmente al OE2 y al OE3.

A.2. Atiende a los artículos 46. Inclusión social y 50 ter. Cultura de la Ley 12/2007, así como al artículo 10, relativo a actividades culturales, artísticas y deportivas de la Ley 13/2007. Por otra parte, esta actuación está alineada con los cuatro objetivos del citado Plan estratégico para la igualdad, principalmente con los OE2 y OE4.

A.3. Responde al artículo 32, relativo a los Planes de igualdad en la Administración pública, y tiene efectos directos en relación con los artículos 22, 29 y 30, todos de la Ley 12/2007. Al igual que las anteriores, atiende a los objetivos del Plan estratégico para la igualdad, destacando el OE1 y el OE4.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Se espera un impacto directo mediante la asistencia, en calidad de alumnas o de público, de al menos 20 mujeres. También se pretende un impacto indirecto a través de la difusión y publicidad de las actividades y de los resultados obtenidos.

Ello incidirá en la visualización del papel de las mujeres como generadoras de patrimonio cultural, a la vez que posibilita el conocimiento, la formación y, a largo plazo, la mejora en la empleabilidad y la inserción laboral de mujeres en situación de vulnerabilidad a través del conocimiento de los trabajos relacionados con el patrimonio cultural. También mejora el autoconocimiento y el sentimiento de reafirmación del papel de las mujeres en la identidad cultural andaluza.

A.2. A través de esta actuación se espera la asistencia a las actividades realizadas de 20 mujeres en exclusión por violencia de género, en calidad de alumnas o de público en general. También se procura obtener un impacto indirecto gracias a la difusión y publicidad de las actividades y de los resultados obtenidos de las mismas.

A.3. De las actuaciones del Plan de Igualdad del IAPH previstas para 2023 se espera un impacto directo en la totalidad de la plantilla.

## EMPRESA PÚBLICA PARA LA GESTIÓN DEL TURISMO Y DEL DEPORTE DE ANDALUCIA, S.A.

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Análisis de las características de la demanda turística con perspectiva de género de los principales mercados turísticos para Andalucía: el andaluz, resto de España y extranjero, con énfasis para el británico y alemán.

A.2. Estudio de las pautas de emprendimiento en la industria turística en Andalucía con perspectiva de género.

A.3. Sondeo de percepción de la igualdad entre mujeres y hombres en el turismo de Andalucía dirigida a los públicos de interés principales: instituciones públicas municipales y provinciales, turistas, industria turística y sociedad andaluza.

A.4. Estudio de las características de la oferta y la demanda deportiva de Andalucía con perspectiva de género.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones A.1., A.2. y A.3. responden principalmente al artículo 5. Transversalidad de género y al artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, de la Ley 12/2007.

A4. Esta actuación atiende a los artículos 5. Transversalidad de género, 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, y 50 bis. Deporte y actividad deportiva de la citada Ley 12/2007.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A través de los estudios e investigaciones programadas se pretende conocer las diferencias en valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, así como sus causas, en materia de promoción turística y deportiva. De esta manera, se podrán ofrecer productos turísticos y deportivos más igualitarios en cuanto a género y más sostenibles desde el punto de vista social.

## 17.00 CONSEJERÍA DE FOMENTO, ARTICULACIÓN DEL TERRITORIO Y VIVIENDA

Según el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, la Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda mantiene las mismas competencias que tenía atribuidas la Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio, salvo las competencias en materia de puertos. Las actuales competencias se recogen en el Decreto 160/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda.

De entre estas, son relevantes para la igualdad de género las de vivienda, suelo, arquitectura e inspección en materia de vivienda, incluyendo el desarrollo y coordinación de las políticas de asistencia a personas en riesgo de pérdida de su vivienda habitual en supuestos de desahucio, y la movilidad e infraestructuras viarias y de transportes. Igualmente, le corresponde la investigación, desarrollo e innovación y la superior inspección y el control de la calidad de la edificación, construcción y obra pública, así como la ordenación territorial y urbanística.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece determinados mandatos que le son de aplicación en la gestión de estas competencias, especialmente el artículo 50. Planeamiento urbanístico, vivienda y transporte.

### 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Elaboración de informes de observaciones e informes de evaluación del impacto de género en disposiciones normativas.

A.2. Seguimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de observaciones.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Estas actuaciones responden a los artículos 6, 13 y 60 de la citada Ley 12/2007.

También, y según lo establecido en la citada Ley 12/2007, se tiene presente que en la redacción de los proyectos de Orden, sean en general respetuosos con el lenguaje integrador de género.

Asimismo se atiende al art 4.g) de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, de manera que en las disposiciones normativas en materia de subvenciones se recoge este principio rector dentro de las actuaciones contempladas.

#### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Se verificará que las recomendaciones realizadas por la Unidad de Igualdad de Género en los informes de observaciones hayan sido adoptadas en la normativa generada desde la Consejería,



de manera que contribuyan a disminuir la brecha de género existente en su ámbito competencial. Le corresponde a la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda realizar las observaciones pertinentes al informe de evaluación del impacto de género.

Por otra parte, también se tiene presente que la redacción de los proyectos de Orden sean respetuosos con el lenguaje inclusivo de género, a tenor de lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, anteriormente citada, y en la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras, para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

Otro impacto directo se produce en materia de contratación administrativa, a través de los pliegos de cláusulas administrativas de los contratos. En los modelos de Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares recomendados por la Comisión Consultiva de Contratación Pública se establecen las siguientes cláusulas relacionadas con la igualdad:

Clasificación de las proposiciones.

En el caso de que dos o más proposiciones se encuentren igualadas, como la mejor desde el punto de vista de los criterios que sirven de base para la adjudicación, tendrán preferencia:

b) Las empresas que tengan la marca de excelencia o desarrollen otras medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, cuenten con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como que las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan, conforme a lo establecido en el artículo 45 de la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía, y de conformidad con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género de Andalucía. A tal efecto deberá aportar debidamente cumplimentado y firmado el anexo XIX.

Documentación previa a la adjudicación.

j) Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Las personas licitadoras deberán acreditar la elaboración y aplicación efectiva de un Plan de Igualdad en los casos y forma establecidos en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

## 43A VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y SUELO

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Concesión de ayudas que se destinan a mujeres y hombres y se conceden atendiendo a la valoración de criterios objetivos sin discriminación por razón de sexo.

A.2. Concesión de ayudas de acceso a la vivienda a víctimas de violencia de género, previendo en las convocatorias de ayudas al alquiler para personas vulnerables un porcentaje del presupuesto destinado a este colectivo de mujeres. Las principales líneas de trabajo y medidas se enmarcan en las siguientes convocatorias:

Ayudas al alquiler o al precio de cesión, dirigidas a entidades del Tercer Sector que destinen las viviendas o cualquier alojamiento o dotación residencial a víctimas de violencia de género, personas objeto de desahucio de su vivienda habitual, personas sin hogar y otras personas especialmente vulnerables.

Ayudas al alquiler a personas víctimas de violencia de género, personas objeto de desahucio de su vivienda habitual, personas sin hogar y otras personas especialmente vulnerables.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Estas actuaciones estarían enmarcadas dentro del artículo 13 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y del artículo 48 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Se pretende la puesta en marcha de medidas que favorezcan la seguridad y el bienestar de mujeres víctimas de violencia de género. Para ello, se preverá en las convocatorias de ayudas al alquiler para personas vulnerables un porcentaje del presupuesto destinado a este colectivo de mujeres víctimas de violencia de género.

## 43B ACTUACIONES EN MATERIA DE ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Redacción de un documento de referencia que sirva de base para la incorporación de contenidos con perspectiva de género en los planes de planificación territorial y urbanística que sean competencia exclusiva de la administración de la Junta de Andalucía.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Los instrumentos de planificación territorial tienen la consideración de disposiciones de carácter general y son aprobados por el Consejo de Gobierno, por lo que requieren de un informe de evaluación del impacto de género del contenido de los mismos conforme al artículo 6.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Esta actuación también se enmarca en las políticas de promoción y atención a las mujeres que se establecen en el artículo 50.2 de la Ley 12/2007, que establece que los poderes públicos de Andalucía, en coordinación y colaboración con las entidades locales en el territorio andaluz, tendrán en cuenta la igualdad en el diseño de las ciudades, en las políticas urbanas y en la definición y ejecución de los planeamientos urbanísticos.

Por otra parte, algunos de estos planes de ordenación del territorio de ámbito subregional se circunscriben a ámbitos rurales de interior donde cobra especial importancia el reto identificado en el Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028 definido como Uso del espacio, diseño urbano e igualdad entre mujeres y hombres, para el que se ha

identificado, entre otras, la necesidad de promover el equilibrio poblacional entre mujeres y hombres en las zonas rurales. La planificación territorial y urbanística puede significar realizar estudios concretos en el territorio así como aportar soluciones desde el urbanismo para el arraigo a las mujeres en su medio rural de origen a través de la descentralización de determinados servicios, hasta ahora concentrados en los núcleos urbanos (línea de actuación B del Eje 3 del citado Plan).

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Dotar de herramientas técnicas para la integración de la dimensión de género en la planificación territorial y urbanística, competencia exclusiva de la administración de la Junta de Andalucía.

## 51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y TRANSPORTES

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Incorporación de cláusulas de género en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares de licitaciones de proyectos y obras de carreteras.

A.2. Participación de las mujeres en las comisiones de valoración de los contratos.

A.3. Adaptación de las herramientas de recogida de información que se refieran a personas desde el punto de vista de género.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las anteriores actuaciones se corresponden a los siguientes artículos de la citada Ley 12/2007:

A.1. Artículo 12. Contratación Pública.

A.2. Artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

A.3. Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Seguimiento de las cláusulas de género de los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares recomendados por la Comisión consultiva de contratación pública e informados por la Asesoría jurídica.

A.2. Participación de al menos una mujer en las comisiones Técnicas de Valoración de las ofertas en las licitaciones de proyectos y obras. También, participación mayoritaria de mujeres en las licitaciones del servicio de proyectos, estando compuesta la comisión técnica normalmente por dos mujeres y un hombre.

A.3. Recogida de datos relativos a personas desagregados por sexo en la herramienta EXPLOCA.

#### 4. Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría del Presupuesto y Género (APG)

El seguimiento de recomendaciones de auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 51B – Movilidad, Infraestructuras Viarias y Transportes aprecia que las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de Presupuesto con Perspectiva de Género son suficientes para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

En respuesta a un total de dieciocho recomendaciones presentes en el Informe APG, el programa ha presentado treinta y tres medidas. De estas, catorce ya han sido impulsadas y se prevé la realización de diecinueve en el medio plazo.

El programa ha presentado veintitrés medidas para la planificación, dirigidas principalmente a la elaboración de diagnósticos y a la planificación del Presupuesto 2023. Se observa la presencia de medidas que se consideran imprecisas porque no responden a la recomendación recibida, como es el caso del aumento del número de licitaciones que incorporen medidas para contribuir a estrechar la brecha de género en el mercado de trabajo que, siendo una medida positiva, no se adecúa a una recomendación en el ámbito de los diagnósticos. Por otra parte, se recuerda la necesidad de establecer indicadores relativos a hombres, no solamente a mujeres. También que los indicadores de los Planes Metropolitanos de Transporte o de cualquier otro plan, no son indicadores presupuestarios, a menos que sean incorporados al mismo.

En ejecución, se responde a ambas recomendaciones, pero solamente una medida es válida, ya que la segunda hace referencia a la planificación. Por otra parte, no se observan medidas para el medio plazo, ya que las actuaciones previstas hacen referencia nuevamente al Presupuesto 2023.

Finalmente, se enuncian ocho medidas relativas a la metodología G+. Cabe destacar que en este ámbito solamente se ha implementado una medida (la elaboración del DOE G+), siendo el resto futuras. Además, la mayoría se consideran imprecisas, ya que no especifican el ámbito concreto de actuación o el marco temporal.

Como conclusión, el programa 51B - Movilidad, Infraestructuras Viarias y Transportes, presenta una propuesta adecuada de cumplimiento de las recomendaciones de APG, ya que las medidas propuestas son suficientes. A pesar de ello, se siguen observando carencias, por lo que el programa debería mejorar la coherencia y calidad de las medidas de planificación y ejecución presupuestaria y de metodología de presupuesto y género basadas en las recomendaciones de la auditoría. Por otra parte, el programa señala la puesta en marcha de la Estrategia Andaluza de Movilidad y Desarrollo Sostenible, y su influencia en diversos aspectos de su planificación presupuestaria. De todo ello deberá dar cuenta en los futuros seguimientos.

## 17.40 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DE LA COSTA DE HUELVA

### 51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y TRANSPORTES

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Fomento del uso del transporte público disminuyendo la participación del vehículo privado en el reparto modal.

A.2. Revisión y adecuación de los sistemas de información y señalética con enfoque de género.

A.3. Planificación de actuaciones correctivas en paradas y marquesinas bajo la perspectiva de género: seguridad e intermodalidad.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Estas actuaciones responden al artículo 8. Enfoque de género en el presupuesto, de la citada Ley 12/2007.

#### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Con las anteriores medidas se pretende la adecuación del sistema de transporte a los distintos perfiles de personas usuarias considerando la perspectiva de género.

## 17.41 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE ALMERÍA

### 51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y TRANSPORTES

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Realización de planes, estudios y anteproyectos de actuaciones que ayuden a la medición de la desigualdad de género en el ámbito del transporte público metropolitano.

A.2. Desarrollo de mejoras en los sistemas de transporte en áreas metropolitanas, como la iluminación de marquesinas en zonas despobladas.

A.3. Fomento de los planes de igualdad en empresas adjudicatarias a través del establecimiento de un criterio a tal efecto en las licitaciones.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones descritas, y comprendidas dentro del ámbito competencial del Consorcio, se relacionan con los siguientes artículos de la citada Ley 12/2007, de 26 de noviembre:

- Artículo 37, sobre organización de espacios, horarios y creación de servicios, en sus apartados 1, 3 y 4 relacionados con los desplazamientos y tiempos de acceso, con la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia, así como la elaboración de estudios.
- Artículo 50, sobre planeamiento urbanístico, vivienda y transporte, que mandata que las políticas públicas prioricen la reducción de los tiempos de desplazamiento y faciliten la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar y den respuesta a las necesidades del mundo rural o zonas de menor densidad de población.
- Artículo 10, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.
- Artículo 12, sobre contratación pública.

Con respecto al Plan de igualdad de mujeres y hombres 2022-2028, dan respuesta al Eje II. Cuidados y sostenibilidad de la vida, en su línea estratégica 2A. Conciliación y corresponsabilidad.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

A.1. Esta actuación ayudará a detectar las necesidades desde el punto de vista de la igualdad de género, para diseñar las futuras estrategias necesarias. Con la actuación A.1 estaríamos motivando la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.2. Esta actuación contribuiría a evitar problemas de seguridad, sobre todo para colectivos más vulnerables en el mundo rural o zonas de menor densidad de población

A.3. A través de esta actuación se potencia, en el marco de la contratación pública, la importancia de tener un plan de igualdad en la empresa ya que se incluirá entre los criterios de licitación.

## 17.42 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE CÓRDOBA

### 51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y TRANSPORTES

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Implementación de medidas de accesibilidad con perspectiva de género en las paradas de transporte.

A.2. Establecimiento de paradas a la demanda con posibilidad de horario nocturno y zonas desdobladas.

A.3. Revisión y adecuación de los sistemas de Información y señalética conforme a la perspectiva de género.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones descritas, y comprendidas dentro del ámbito competencial del Consorcio, se encuentran relacionadas con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre:

- Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública.
- Artículo 37. Organización de espacios, horarios y creación de servicios, en sus apartados 1 y 3, relacionados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia.
- Artículo 50.4, sobre políticas públicas de movilidad y transporte, que mandata prioridad a la reducción de los tiempos de desplazamiento, deberán facilitar la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar, así como la atención a las necesidades del mundo rural o de zonas de menor densidad de población.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

El Plan de Transporte Sostenible del Área Metropolitana de Córdoba detallará el conjunto de procesos y acciones orientadas al desplazamiento de las personas incluyendo la perspectiva de género, de manera que proporcionará una visión de la movilidad en su ámbito geográfico y contribuirá a detectar situaciones de desigualdad por razón de género.

Las consecuencias esperadas de la aplicación de las actuaciones previstas son, fundamentalmente, las de lograr una percepción de mayor seguridad personal. Es decir, mejor accesibilidad y conocimiento de las necesidades y patrones de movilidad, en condiciones de igualdad de género, y sin distinción por lugar de residencia, dentro de las localidades incluidas en el ámbito competencial de este Consorcio de Transporte Metropolitano.

## 17.43 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE GRANADA

### 51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y TRANSPORTES

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Planificación de paradas bajo la perspectiva de género: seguridad e intermodalidad.
- A.2. Establecimiento de paradas a demanda con posibilidad de horario nocturno.
- A.3. Revisión y adecuación, en su caso, de los sistemas de información y señalética.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

A.1. Artículo 37. Organización de espacios, horarios y creación de servicios de la Ley 12/2007, en sus apartados 1 y 3, relacionados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y la creación de infraestructuras y servicios.

A.2. Artículo 50.4 de la Ley 12/2007, sobre las políticas públicas de movilidad y transporte, que deberán priorizar la reducción de los tiempos de desplazamiento, facilitar la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar y darán respuesta a las necesidades del mundo rural o de zonas de menor densidad de población.

A.3. Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública de la citada Ley 12/2007.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Desde un punto de vista de igualdad de género, con la aplicación de las actuaciones previstas por el Consorcio se pretende lograr una mayor flexibilidad horaria en los desplazamientos de transporte público sin distinción por lugar de residencia, así como una mejor percepción de seguridad personal entre las usuarias durante sus trayectos.

Esto debe contribuir a incrementar los desplazamientos laborales de estas y por tanto, a reducir la brecha laboral existente en el mercado de trabajo, así como a la promoción de la actividad económica y el emprendimiento entre las mujeres.

## 17.44 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE JAÉN

### 51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y TRANSPORTES

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género.

A.1. Implementación de medidas de accesibilidad con perspectiva de género en paradas de transporte.

A.2. Elaboración del Plan de igualdad del Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén.

A.3. Revisión del sistema de información y señalética conforme a la perspectiva de género.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

A.1. La actuación descrita se encuentra relacionada con los siguientes artículos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre:

- Artículo 37, sobre organización de espacios, horarios y creación de servicios, en sus apartados 1, 3 y 4, relacionados con los desplazamientos y tiempos de acceso, la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia, y la elaboración de estudios.



- Artículo 50, sobre planeamiento urbanístico, vivienda y transporte, en sus apartados 2, 4 y 5, referidos a la planificación de la movilidad, la priorización en la reducción de los tiempos de desplazamiento, el facilitamiento de la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar, la respuesta a las necesidades del mundo rural o zonas de menor densidad de población, y finalmente, la promoción de la investigación con perspectiva de género de la movilidad y el transporte, con el fin de que las políticas públicas en esta materia favorezcan de manera equilibrada a mujeres y hombres.

A.2. La actuación se encuentra relacionada con el artículo 32. Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública, de la citada Ley 12/2007.

A.3. La actuación responde al artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública, de la Ley 12/2007.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Con estas actuaciones, y teniendo en cuenta el poder transformador de los Consorcios de Transporte por su capacidad de coordinar y gestionar los servicios de transporte público a partir de las necesidades de la población, se espera conseguir una mejora en la percepción del transporte público y una mayor accesibilidad por parte de la ciudadanía, reduciendo las desigualdades entre hombres y mujeres.

Con la implementación de medidas de accesibilidad con perspectiva de género en las paradas de transporte, se podrá planificar una mayor disponibilidad de transporte público colectivo e intermodal próximo a los centros de cuidado (centros sanitarios, escolares o de abastecimiento) así como incrementar la conectividad entre zonas rurales y urbanas para ayudar a fijar la población en el medio rural.

Mediante la elaboración del Plan de Igualdad del Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución, incluyendo aquellas dirigidas a la conciliación de la familiar y personal de mujeres y hombres.

## 17.45 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE MÁLAGA

### 51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y TRANSPORTES

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Elaboración del Plan de Igualdad del Consorcio de Transporte Metropolitano Área de Málaga.

A.2. Incorporación de la perspectiva de género en los Planes de Transporte: el Plan de Transporte Metropolitano del Área de Málaga (PTMAM), así como posteriormente en los distintos planes y estudios de movilidad en cuya aprobación y redacción intervenga el Consorcio.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

A.1. Artículo 32. Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública, de la citada Ley 12/2007, así como el artículo 2. Ámbito de aplicación, de la Ley 13/2007. También está en coherencia con las líneas de acción del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

A.2. Responde a los artículos 10 y 50, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género y sobre planeamiento urbanístico, vivienda y transporte. También responde a las líneas de acción del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Mediante la elaboración del Plan de Igualdad del Consorcio de Transporte Metropolitano Área de Málaga, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución, incluyendo aquellas dirigidas a la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal de mujeres y hombres.

La consecuencia esperada de la incorporación de la perspectiva de género en los Planes de Transporte es la de contribuir a equilibrar la participación de todas las personas, independientemente de su sexo, en el uso de los mismos. En ese sentido, en el Plan de Transporte Sostenible del Área Metropolitana de Málaga se detallará el conjunto de procesos y acciones orientadas al desplazamiento de las personas integrando la perspectiva de género.

La inclusión y participación en el diagnóstico del citado Plan de la máxima variedad posible de grupos afectados, proporcionará una visión de la movilidad en este ámbito geográfico, contribuyendo a detectar situaciones de desigualdad por razón de género.

## 17.46 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE SEVILLA

### 51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y TRANSPORTES

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Planificación de paradas bajo la perspectiva de género, para mejorar la intermodalidad y la seguridad.

A.2. Inclusión de aspectos relacionados con la lucha contra los estereotipos y la discriminación de género en las publicaciones o campañas para redes sociales relacionadas con la promoción del transporte público que se diseñen.

A.3. Incorporación de cláusulas sociales relacionadas con la formación laboral en materia de igualdad de género en las contrataciones administrativas, en la medida en que sea posible.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

A.1. Atiende a los artículos 37 y 50.4 de la citada Ley 12/2007. También a las líneas estratégicas 1.C. Sociedad igualitaria y sostenible y 2.A. Conciliación y corresponsabilidad del citado Plan Estratégico para la igualdad.

A.2. Artículos 9 y 58 de la Ley 12/2007, así como a las línea estratégica 3.A. Coeducación y desaparición de los estereotipos de género que condicionen el futuro del Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028.

A.3. Artículo 38.4 de la citada Ley 12/2007.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

Con estas actuaciones se espera promover hábitos de movilidad que propicien y faciliten el uso del transporte público en igualdad entre mujeres y hombres, creando al mismo tiempo actitudes de concienciación sobre la responsabilidad de luchar contra el cambio climático.

También se pretende ofrecer datos concretos que creen confianza en la adaptabilidad y seguridad del transporte público frente al transporte privado, así como contribuir en la implicación de las empresas en la igualdad de género.

## 17.47 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL CAMPO DE GIBRALTAR

### 51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y TRANSPORTES

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Implementación de medidas de accesibilidad con perspectiva de género en las paradas de transporte.

A.2. Revisión y adecuación de los sistemas de información y señalética bajo la perspectiva de género.

A.3. Elaboración del Plan de Igualdad del Consorcio de Transporte Metropolitano del Campo de Gibraltar.

A.4. Seguimiento de la ejecución del Plan de Transporte en relación a la perspectiva de género.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones descritas se encuentran relacionadas con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre:

- Artículo 9, sobre lenguaje no sexista e imagen pública.
- Artículo 10, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

- Artículo 32, de los Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública.
- Artículo 37, sobre organización de espacios, horarios y creación de servicios, en sus apartados 1, 3 y 4 relacionados con los desplazamientos y tiempos de acceso, con la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia, y la elaboración de estudios.
- Artículo 50, sobre políticas públicas que priorizarán la reducción de los tiempos de desplazamiento y facilitarán la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar, así como darán respuesta a las necesidades del mundo rural o zonas de menor densidad de población.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

Con las mencionadas actuaciones, este Consorcio busca reducir la brecha de género entre hombres y mujeres en su ámbito de actuación. De manera que el objetivo principal de los estudios y encuestas de género efectuados es facilitar la adopción de las medidas que hagan que las mujeres se sientan más seguras en sus desplazamientos en transporte público y en las paradas de transporte, principalmente en horarios nocturnos y áreas más despobladas.

Así mismo, el Plan de Igualdad del Consorcio determinará los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución, incluyendo medidas para la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal de hombres y mujeres.

En cuanto al seguimiento de la ejecución de Plan de Transporte desde la perspectiva de género, busca principalmente la participación equitativa y la implicación de una gran variedad de sectores de la sociedad, al objeto de implementar políticas de movilidad que fomenten el uso del transporte público en condiciones de seguridad e igualdad entre hombres y mujeres.

## 17.48 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DE LA BAHÍA DE CÁDIZ

### 51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y TRANSPORTES

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Establecimiento de nuevas paradas en zonas urbanas de municipios del Consorcio que mejoren la percepción de seguridad por parte de la ciudadanía.
- A.2. Realización de un estudio de transporte con análisis de paradas desde la perspectiva de género.
- A.3. Estudio y revisión del sistema de información y atención a las personas usuarias desde la perspectiva de género.

A.4. Emisión del sistema de información y atención a las personas usuarias, incluyendo la perspectiva de género.

A.5. Incorporación de la perspectiva de género a la definición y ejecución en los planes de Transporte y encuestas.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

A la actividad del Consorcio le afectan diversos mandatos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, especialmente en los siguientes artículos:

- Artículo 37, sobre la organización de espacios, horarios y creación de servicios, cuyos apartados 1, 3 y 4 están relacionados con los desplazamientos y tiempos de acceso, con la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia y la elaboración de estudios.
- Artículo 50, que especifica normas sobre el planeamiento urbanístico y vivienda, cuyos apartados 2, 4 y 5 referidos a la incorporación de la perspectiva de género en los planeamientos urbanísticos, la priorización en la reducción de los tiempos de desplazamientos, el facilitamiento de la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar, la respuesta a las necesidades del mundo rural o zonas de menor densidad de población y finalmente, la promoción de la investigación con perspectiva de género de la movilidad y el transporte, con el fin de que las políticas públicas en esta materia favorezcan de manera equilibrada a mujeres y hombre.
- Artículo 10, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.
- Artículo 9, sobre el lenguaje no sexista e imagen pública.

El Consorcio también ha vinculado sus actuaciones a las líneas de acción del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022/2028, principalmente a la línea 1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

La primera consecuencia esperada de estas actuaciones es ampliar la integración de la perspectiva de género en el Sistema de Transporte Público Metropolitano de la Bahía de Cádiz.

Por su parte, y teniendo en cuenta el poder transformador de los Consorcios de Transportes por su capacidad para coordinar y gestionar las infraestructuras y servicios de transporte público, se espera equilibrar el número de usuarias y usuarios, al adecuar las expediciones a las necesidades concretas de unas y otros reflejadas en los estudios realizados. También se pretende avanzar en el uso de un lenguaje no sexista e igualitario.

## 17.51 AGENCIA DE VIVIENDA Y REHABILITACIÓN DE ANDALUCÍA

### 43A VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y SUELO

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Mejorar la inserción laboral integrando el enfoque de género en las obras a acometer en el parque público residencial de la Comunidad Autónoma gestionadas por esta Agencia, estableciendo condiciones especiales de ejecución en la licitación de las referidas obras.

A.2. Mejorar la inserción laboral integrando el enfoque de género en las obras de rehabilitación del parque público residencial como elemento de recuperación en el sector de la construcción.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, dedica el artículo 50 al planeamiento urbanístico, vivienda y transporte, que es de aplicación a esta Agencia en el desarrollo de sus actuaciones, concretamente el apartado 2.

Por otra parte, a AVRA, en calidad de entidad pública a la que se atribuye la realización de actividades prestacionales y de gestión de servicios de interés público y que aplica técnicas de gestión empresarial en la ejecución de competencias propias de la Consejería competente en materia de vivienda, en el marco de la planificación y dirección de ésta, también le son de aplicación los siguientes artículos de la citada Ley:

- Artículo 12, sobre contratación pública.
- Artículo 9, sobre lenguaje no sexista e imagen pública.
- Artículo 9 bis, sobre capacitación del personal al servicio de la Administraciones públicas.
- Artículo 11, sobre representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados.
- Artículo 32, relativo a planes de igualdad en el empleo de la Administración pública
- Artículo 33, sobre protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Artículo 39, sobre conciliación en el empleo público.
- La Ley 13/2007, de 26 de noviembre, también cuenta con artículos que afectan a la labor que desarrolla AVRA y en concreto en la actuación señalada:
- Artículo 48, dirigido a viviendas protegidas.
- Artículo 20, sobre formación de profesionales y del personal de la Administración de la Junta de Andalucía.

Además de la legislación anterior, el Decreto 141/2016, de 2 de agosto, por el que se regula el Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020, establece la necesidad de integrar el enfoque de género de manera transversal, y lo destaca en determinadas áreas como es el caso de los grupos de especial protección, desahucios, intervención social, ayudas a personas inquilinas, permutas o el ámbito de la rehabilitación.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A través de las obras que se acometerán en el parque público residencial de la Comunidad Autónoma, gestionado por la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía, se pretende contribuir a avanzar en la igualdad laboral entre hombres y mujeres en este ámbito.

## 18.00 CONSEJERÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD

### 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Acciones formativas con enfoque de género. La corrección de desigualdades detectadas se basa en un adecuado diagnóstico de las mismas, y para ello es fundamental llevar a cabo un análisis en el que se identifiquen las causas que las motivan y poder actuar corrigiendo las brechas detectadas. Para llevarlo a efecto, es necesario contar con personal capacitado y formado a través de quienes, además, se potencia el principio de transversalidad de género.

A.2. Refuerzo en materia de personal y medios para la Administración. Debido a los cambios normativos acontecidos en los últimos años, hay que potenciar el funcionamiento electrónico del sector público, fomentando una relación con la ciudadanía más ágil y transparente basada en la comunicación y el sistema de notificación electrónica. Todo ello requiere tanto el mantenimiento de los sistemas existentes, la adaptación de los sistemas de información actuales a las nuevas necesidades, así como la creación de nuevos sistemas, a los que se incorporará la variable sexo así como aquellos indicadores que se consideren relevantes al género, permitiendo con ello el posterior análisis del cumplimiento del principio de igualdad.

A.3. Establecimiento de condiciones especiales en los pliegos de contratación con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo y se velará por la inclusión en los pliegos de cláusulas sociales, requiriendo de los centros gestores la incorporación de cláusulas de esta naturaleza en los contratos de servicios.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

A.1. Artículo 9 bis y 43 de la Ley 12/2007. Artículos 20 y 25 bis) de la Ley 13/2007.

A.2. Artículo 22 de la Ley 12/2007; Ley 9/2016, de 27 de diciembre, de Servicios Sociales de Andalucía; Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público.

A.3. Artículos 12 y 24 de la Ley 12/2007. Ley de Contratos del sector público.

#### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Aportar al personal conocimientos teóricos y herramientas prácticas, en función de la demanda de necesidades planteadas por los diferentes centros directivos y relacionadas con los ámbitos competenciales de la misma (discapacidad, infancia y familias, servicios sociales, violencia de género...), para que el enfoque de género esté presente en la elaboración de planes estratégicos, programas y proyectos, así como en el diseño, análisis e interpretación de indicadores de género, que permitan identificar las desigualdades en el ámbito de las Políticas Sociales.



Asimismo, y dado que la seguridad y salud laboral están muy presente en el desempeño de funciones, el plan de formación de la Consejería en materia de prevención de riesgos laborales permite analizar los resultados sobre igualdad en la intervención con objeto de conocer las brechas de género y tenerlos en cuenta para poder articular medidas que contemplen las diferencias entre mujeres y hombres.

Mediante la participación de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería en dicho plan de formación, se proponen anualmente para su impartición aquellos cursos que tienen trascendencia en materia de género.

A.2. La Secretaría General Técnica, se configura como órgano transversal de apoyo a los centros directivos de la Consejería, con el fin de cubrir las necesidades que les permitan el cumplimiento de las competencias que le son propias, mediante la gestión, el apoyo y asesoramiento en materia de personal, prevención de riesgos laborales, gestión económica, contratación, legislación, administración general, obras y equipamientos, informática y sistemas de información. Las actuaciones se materializarán bien mediante refuerzos en materia de personal, bien mediante la implementación de nuevas infraestructuras tecnológicas en los sistemas de información y tramitación de procedimientos, o bien mediante la contratación externa de apoyo en materia de consultoría, servicios y/o asistencia técnica, con el objeto de proceder a la agilización administrativa de todo tipo de gestiones y autorizaciones administrativas que puedan contribuir a la reactivación económica, el fomento del empleo y del tejido productivo andaluz. Teniendo en cuenta la segregación horizontal y vertical todavía existente en la Administración pública andaluza, se espera reducir esa segregación a partir del impulso transversal del principio de igualdad así como la introducción de datos estadísticos desagregados por sexo en las infraestructuras tecnológicas que se implementen.

A.3. Al llevarse a cabo, desde la Secretaría General Técnica, la gestión de la contratación administrativa de todos los centros directivos de los Servicios Centrales así como los contratos centralizados de los centros adscritos a la Consejería, junto a otras actuaciones, como el control, seguimiento y tramitación de los expedientes patrimoniales de la Consejería, se implantará el establecimiento de condiciones especiales en los pliegos de contratación con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público a fin de perseguir la eliminación de las desigualdades de género en esta materia.

## 31D ATENCIÓN A LAS FAMILIAS

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Gestión de Ayudas económicas a familias por hijos/as menores de tres años, por partos múltiples y nacimiento del tercer hijo.

Aunque es un hecho que en los últimos años la familia ha ido experimentando numerosos cambios que han provocado a su vez modificaciones estructurales en la configuración de las familias, no por ello ha dejado de jugar un importante papel en la sociedad andaluza.

Esta actuación es sin duda de relevancia para avanzar en la igualdad de género, pues las familias se han ido adaptando a los cambios sociales, y es una realidad que actualmente existen diferentes modelos o estructuras familiares, como la denominada nuclear conyugal, las unipersonales, las monoparentales y las parejas de hecho, pero también es cierto, que si bien es en la actualidad un

valor y una convicción que todos sus miembros deben compartir de forma justa, solidaria e igualitaria derechos, obligaciones y, por tanto, responsabilidades, aún se puede observar y se constata que en un número mayor de lo que sería deseable, las consecuencias directas de la sobrecarga familiar recaen aún, fundamentalmente, sobre las mujeres.

Todo ello, sumado también a los problemas derivados del desempleo, en especial tras la situación creada por la pandemia de COVID-19, las restricciones del mercado laboral y las dificultades de las mujeres y, hombres para compaginar la vida laboral y familiar, suponen sin duda un retraso importante en la edad de tener hijos/as y, a menudo, la renuncia a una segunda o tercera maternidad o paternidad y, por consiguiente, una caída importante de la natalidad.

La gestión de estas ayudas económicas a familias por hijos/as menores de tres años, por partos múltiples y nacimiento del tercer hijo tienen por objeto facilitar que las mujeres y hombres andaluces puedan optar libremente, sin condicionantes económicos o personales, a formar el tipo de familia que deseen, y a contribuir a reducir la sobrecarga familiar que recae aún hoy sobre las mujeres andaluzas, de forma que mujeres y hombres puedan afrontar de forma igualitaria su proyecto de desarrollo personal y profesional.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

La actuación contribuye al cumplimiento de lo establecido en el Artículo 36 de la Ley 12/2007, por cuanto fomenta la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La actuación A.3, supone una ayuda a la minoración de la sobrecarga familiar que aún recae sobre las mujeres en relación con la maternidad.

## 31E ATENCIÓN A LA INFANCIA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Actuaciones formativas dirigidas a las personas profesionales de los centros de protección, a los recursos de mayoría y a los servicios de protección de menores para la prevención de situaciones de trata y violencia de género, orientadas a mejorar las competencias profesionales para la prevención, detección e intervención adecuada ante estas situaciones. Una de estas actuaciones ha estado financiada con Fondos de Pacto de Estado contra la violencia de género.

Promoción de actuaciones formativas a profesionales relacionados con la infancia y adolescencia en acogimiento familiar y adopción con perspectiva de género.

Formación específica y continuada dirigida a los *focal points* de asilo, impartida por ACNUR, en el que participan diversas entidades expertas en infancia refugiada.

A.2. Disgregación por género de niños, niñas y adolescentes que se encuentran en acogimiento residencial y en recursos de mayoría para analizar las desigualdades de género, sus causas y adoptar medidas correctoras.

Detección de posibles desigualdades en las familias que son atendidas por los programas desarrollados desde el ámbito preventivo. Se realiza una disgregación por género de niños, niñas y adolescentes que participan en los programas preventivos.

Disgregación por género de los niños, niñas y adolescentes que están en acogimiento familiar o en adopción, así como, seguir incluyendo en la evaluación de los servicios, indicadores afectos al género.

A.3. En el ámbito del Servicio de Medidas de Integración Familiar, en los Pliegos de Prescripciones Técnicas que se están elaborando para la implantación de servicios a financiar mediante los Fondos Next Generation se ha incluido que “la perspectiva de género deberá contemplarse de manera transversal en las intervenciones y en el conjunto de actuaciones que se desarrollen”. Igualmente en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares se han incluido referencias relativas a la igualdad en la retribución.

En los PCAP y PPT de las distintas licitaciones de centros de protección y de recursos de mayoría, se recogen condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres. Además se valoran todos los materiales elaborados o que se elaboren por los Servicios de Apoyo al Acogimiento Familiar para la captación de familias acogedoras en relación a la perspectiva de género tanto audiovisual como en el lenguaje empleado.

A.4. Se va a dar continuidad a los centros de orientación socio laboral para menores (COILs) y del servicio de media intensidad, dentro del programa de adquisición de competencias socio laborales para menores y jóvenes procedentes del sistema de protección.

Se han dictado medidas de acción positiva para el acceso de mujeres jóvenes a los recursos de mayoría de edad en el “Protocolo de actuación del procedimiento de acceso a los recursos del programa de adquisición de competencias sociolaborales (PACS) de menores y jóvenes del sistema de protección de la Junta de Andalucía”, por la cual tendrán especial preferencia las mujeres entre dieciocho y veinticinco años, procedentes del Sistema de Protección de Menores de la Junta de Andalucía que, por su elevada vulnerabilidad pueden ser captadas por redes de trata, u otras formas de violencia de género, promoviendo y fomentando su inclusión en los recursos de Alta Intensidad, e intensificando las tareas de información y motivación para acceder a estos recursos y puedan disponer del apoyo necesario para su integración social y laboral, mediante actuaciones específicas para su desarrollo personal.

A.5. Creación de plazas específicas para mujeres jóvenes con discapacidad leve o moderada que no llegan al grado suficiente para ser atendidas por el Sistema de Dependencia.

A.6. Se continuarán potenciado los nuevos recursos de alta intensidad dirigidos a mujeres, tanto nacionales como migrantes, para proporcionarles el alojamiento y programas de inserción a través de orientadores y orientadoras socio laborales

Divulgación, a todas la entidades que gestionan recursos dirigidos a menores migrantes, de folletos informativos, en cuatro idiomas, sobre la protección internacional en España, dirigidos y adaptados a niños, niñas y adolescentes migrantes no acompañados.

Proyecto de realización de talleres para la intervención socioeducativa con menores migrantes no acompañados. El objetivo del proyecto es promover la igualdad de género entre menores varones y sensibilizar acerca de los efectos negativos y violentos de cierto modelo de

masculinidad fundamentado en el éxito, el poder, la violencia y el sentimiento de superioridad sobre las mujeres y de repudio sobre las personas LGTBI.

Nombramiento de *focal points* de asilo a nivel provincial entre el personal de los Servicios de Protección de Menores.

A.7. En elaboración un protocolo de actuación ante situaciones de violencia sexual a niños y niñas en acogimiento residencial.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

A.1. Artículo 9 bis de la Ley 12/2007. Artículos 20 y 25 y 25 bis de la Ley 13/2007.

A.2. Artículo 10 de la Ley 12/2007.

A.3. Artículos 4.10, 5, 9, 12, 13 y 22 de la Ley 12/2007.

A.4. Artículos 43 y 52. bis de la Ley 12/2007. Artículos 29 bis y 42 de la Ley 13/2007.

A.5. Artículos 43 y 48 de la Ley 12/2007.

A.6. Artículos 43, 46, 47 y 49 de la Ley 12/2007.

A.7. Artículo 49 de la Ley 12/2007. Artículos 10.1 bis, 26 y 28 de la Ley 13/2007.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Incremento del conocimiento epidemiológico de la posible brecha de género en la población atendida en los programas preventivos, dentro del ámbito competencial de la Dirección General de Infancia.

A.1, A.2 y A.4. Sensibilizar y mejorar la competencia del personal educativo y técnico de los centros de protección de menores para que desarrollen programas y actividades en materia de igualdad y violencia de género, dirigidos a los niños y niñas del sistema de protección que residen en centros. De esta forma, se pretende prevenir la aparición de este tipo de conductas en los menores y capacitar a las niñas y adolescentes a detectar indicadores de maltrato de género en las relaciones de pareja.

A.2, A.3, A.4, A.6 y A.7.

- Visibilizar las diferencias de género en la población atendida en los centros de protección y en los recursos de mayoría, lo que va a permitir analizar sus causas y adoptar medidas correctoras.
- Promoción en las figuras parentales en el ejercicio de parentalidad positiva, mediante pautas de crianza igualitarias.
- Prevención y abordaje de las posibles situaciones de desigualdad por razón de género en la intervención que se realiza por parte de los y las profesionales en los programas preventivos, dirigido a niños, niñas y adolescentes y sus familias.

A.4 y A.6. Detección de menores y jóvenes víctimas de trata e intervención para su protección, lo que conducirá a reducir el número de mujeres menores y jóvenes explotadas.

A.4, A.5 y A.6. Incrementar el número de mujeres jóvenes que acceden a los recursos de mayoría, empoderándolas y mejorando su empleabilidad, previniendo que caigan en manos de redes de trata y en situaciones de violencia de género.

## 31G ACCIÓN COMUNITARIA E INSERCIÓN

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Formar al personal técnico en el impacto de género del programa presupuestario 31G.
- A.2. Incrementar el número de programas cuyo propósito sea la mejora del impacto de género.
- A.3. Desarrollo de itinerarios personalizados para la inserción sociolaboral, especialmente en mujeres.
- A.4. Incrementar resoluciones de renta mínima de inserción social en Andalucía y en consecuencia, el número de planes de inclusión.
- A.5. Apoyo económico a los programas de intervención social desarrollados por entidades privadas sin ánimo de lucro.
- A.6. Número de programas financiados cuyo propósito sea la lucha contra la violencia de género.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

- A.1. Artículo 9 bis de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, así como el artículo 20 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.
- A.2. y A.6. Son acordes con las previsiones de los artículos 13, 43, 46, 48 bis y 49 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre así como los artículos 8, 9, 10 bis y 45 de la Ley 13/2007.
- A.3. y A.4. Se incardinan en el ámbito de aplicación de los artículos 43, y 46 de la Ley 12/2007.
- A.5. Está alineada con lo dispuesto en los artículos 13, 43, 46, 48 bis y 49 de la Ley 12/2007.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- A.1. Se incrementará el número de personas al servicio de las Administraciones públicas que cuentan, además de con formación básica, en materia de igualdad de mujeres y hombres con enfoque feminista y transformador de los roles tradicionales de género, con formación específica en el ámbito del enfoque de género del programa presupuestario 31G, a fin de hacer efectiva la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa.
- A.2. A.6 y A.5. Incidirán en el fomento de los valores etnográficos de la cultura gitana, mejorarán las condiciones de las personas inmigrantes mediante programas de intermediación para el alquiler de vivienda normalizada para personas inmigrantes y que supongan la prestación de un servicio de alquiler de manera directa de las entidades del tercer sector a las personas inmigrantes, con atención preferente a personas residentes en núcleos de asentamientos chabolistas así como con programas de atención jurídica y administrativa para personas inmigrantes. Adicionalmente

se atenderá a las personas sin hogar mediante programas de viviendas tuteladas y viviendas individuales de inserción sociolaboral. En todo caso los proyectos para llevar a cabo estas actuaciones deberán acreditar la adecuación de los recursos humanos valorándose particularmente el empleo de mujeres, la existencia de planes de igualdad y la presencia de la mujer en las Juntas Directivas o Patronatos de las entidades, teniéndose en cuenta la composición del órgano de gobierno de la entidad. Asimismo, los proyectos serán valorados considerando la integración de la perspectiva de género y en particular se valorará si en el diagnóstico previo se contempla la situación de partida de hombres y mujeres objeto de la actuación y se desagregan por sexo las personas destinatarias y los indicadores; finalmente los proyectos deberán acreditar la existencia de formación en materia de género del personal que desarrollará el programa, así como la utilización de un lenguaje inclusivo, no sexista.

Adicionalmente, en el contexto de esta actuación se incentivan actividades que fomenten la detección, sensibilización y prevención de la violencia de género en mujeres de etnia gitana, así como el diseño e implementación de acciones de sensibilización y prevención para hombres de etnia gitana. Serán objeto de fomento también los programas de acogida integral a mujeres sin hogar víctimas de violencia de género o en alto riesgo de serlo así como los programas de acogida integral a mujeres inmigrantes víctimas de violencia de género con especial atención a situaciones de trata con fines de explotación sexual y/o laboral.

A.3. En el contexto de la ERACIS los planes locales de intervención en zonas desfavorecidas deben contemplar, analizar y actuar teniendo en cuenta las diferentes realidades de mujeres y hombres, sus diferentes puntos de partida y sus diferentes oportunidades, necesidades y expectativas. Los itinerarios personalizados para la inserción sociolaboral están enfocados a incrementar el nivel de empleabilidad de las personas residentes en las zonas desfavorecidas, especialmente de las mujeres y las personas en situación de exclusión, que les permita el acceso al mercado laboral.

A.4. Se pretende continuar incrementando la transferencia de recursos a las mujeres en situación de vulnerabilidad puesto que representan el 67% de las personas solicitantes de la prestación. Si bien esta prestación repercute en las unidades familiares de las mujeres solicitantes, y por tanto aquí de nuevo está presente el rol de cuidados asignado a las mujeres, esta transferencia de recursos en 2021 alcanzó 60,9 millones de euros. Si hablamos de personas beneficiarias de la RMISA, dato en el que ya se incluye a todas las personas integrantes de las unidades familiares, de nuevo se constata una mayor proporción de mujeres alcanzando el 54,7% en el año 2021. Por tanto, mediante los planes de inclusión sociolaboral asociados a la prestación, adaptados a las necesidades, circunstancias y contexto de cada unidad familiar, y dentro de esta a las necesidades de los diferentes miembros que participen en el mismo, haciendo especial hincapié en el refuerzo de las potencialidades de la misma y de su entorno, se va a continuar beneficiando especialmente a las mujeres.

#### 4. Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El seguimiento de recomendaciones de auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 31G - Acción comunitaria e inserción, aprecia que las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de Presupuesto con Perspectiva de Género son insuficientes, para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

El programa ha presentado veinticinco medidas en respuesta a las doce recomendaciones integradas en el citado informe. La mitad de las medidas propuestas en la planificación ejecutada son demasiado imprecisas en cuanto a las acciones que se han realizado o qué dimensiones de la perspectiva de género se quiere mejorar. Lo mismo sucede en la planificación a futuro, se encuentran igual número de medidas adecuadas que las que resultan imprecisas y poco concretas para realizar el seguimiento de las recomendaciones.

En cuanto a la ejecución, el programa ha presentado cuatro medidas, de las que dos son adecuadas y dos no concretan los avances en la planificación ejecutada. Las medidas sobre metodología G+ propuestas por el programa son diez. De estas, destacan las relativas a la formación por la ausencia de información sobre las temáticas necesarias para reforzar los conocimientos y capacidades del personal en el ámbito de competencias específico, ni su duración y las fechas de realización. Demasiadas de las actuaciones planteadas se definen de manera demasiado inconcreta e imprecisa.

En conjunto, el programa presupuestario 31G - Acción comunitaria e inserción, ha presentado una propuesta de medidas que no cumple con las principales recomendaciones efectuadas por la auditoría de presupuesto y género, por lo que deberá mejorar en próximos ejercicios presupuestarios y dar cuenta de sus avances en los futuros seguimientos.

## 31H VOLUNTARIADO

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Convocatoria de subvenciones que fomenten la participación ciudadana integrando la perspectiva de género.

A.2. Realización e impartición de un programa de formación sobre la violencia de género destinado a las personas voluntarias para capacitarlas en la detección, intervención, protección y fortalecimiento de sus derechos, derivación y trabajo en red.

A.3. Realización de una campaña de sensibilización para combatir la violencia de género desde la participación en políticas públicas.

A.4. Convocatoria de subvenciones en materia de voluntariado en la que se apoyen iniciativas de las asociaciones de mujeres, así como de otros colectivos y asociaciones dedicadas a la erradicación de la violencia de género y que lleven a cabo programas que actúen sobre su prevención y sensibilización, así como otros programas dirigidos a la formación y especialización de personas voluntarias que participen en entidades del citado ámbito de actuación.

A.5. Convocatoria de subvenciones otorgadas a entidades que incorporan la igualdad de oportunidades como área de actividad.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Ley 12/2007. Artículo 13: “Ayudas y subvenciones” y artículo 27.1 y Artículo 2: “Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial”.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Impulsar la participación de la ciudadanía en la elaboración de las políticas públicas con perspectiva de género.
- Aumentar la presencia de mujeres voluntarias en la sociedad civil organizada y en el debate de los asuntos públicos.
- Capacitar al voluntariado dotándolos de mecanismos para desarrollar con calidad sus acciones, incluyendo la formación orientada a la prevención de la violencia de género.
- Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las entidades de voluntariado.
- Aumentar el número de entidades de voluntariado inscritas en el Registro de entidades de voluntariado que identifican el ámbito de la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como una de sus áreas de actividad.
- Fomentar la presencia de mujeres en los órganos de dirección de las entidades de voluntariado.

## 31J COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Acciones formativas y de sensibilización con perspectiva de género sobre Migraciones, Interculturalidad y gestión a la diversidad, y sobre situaciones de alta vulnerabilidad de mujeres, como son los contextos de explotación sexual y laboral, la trata de seres humanos y la lucha contra la mutilación genital femenina.

A.2. Elaboración y difusión de materiales para la detección y erradicación de la mutilación genital femenina dirigidos a los/las profesionales que trabajan hacia la población inmigrante.

A.3. Subvencionar a través de la Línea 1 a entidades y proyectos específicos dirigidos a promover la participación de las mujeres en el mundo asociativo y en las estructuras de participación existentes contribuyendo a su visibilización, como los foros para la integración de las personas de origen migrante.

A.4. Promover la actividad del grupo de trabajo “Mujer Migrante” del Foro Andaluz para la integración de las personas de origen migrante.

A.5. Incluir en los Planes Operativos anuales de la Estrategia andaluza para la inmigración 2021-25, marco de planificación plurianual, la construcción de indicadores sobre posibles brechas de género en la mujer inmigrante en todos los ámbitos de intervención de la Estrategia.

A.6. Generar un diagnóstico integral de la brecha digital que permita el establecimiento de estrategias y políticas públicas que permitan reducir la vulnerabilidad del colectivo inmigrante, en especial las mujeres, y el desarrollo de modelos que favorezcan su alfabetización digital y su acceso a las NTIC.



A.7. Incorporación de los proyectos que atiendan a mujeres inmigrantes en situación vulnerable como criterio de valoración preferente.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Todas las actuaciones propuestas en el marco del programa 31J responden al mandato realizado en el artículo 49 de la Ley 12/2007.

A.1. Se adecúa tanto a lo establecido en la ley 12/2007, de 26 de noviembre, en relación con la formación del personal funcionario para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas. Además, se adecúa a lo establecido en el Artículo 47, de la Ley 12/2007 (Tráfico y explotación sexual de las mujeres).

A.2. Artículo 45 de la Ley 13/2007, de trabajar por los colectivos más vulnerables que sufran violencia de género.

A.3. y A.4. Artículo 49 de la Ley 12/2007.

A.5. Art. 10.1.b) Ley 12/2007.

A.6. Promover el acceso a los recursos de todo tipo a las mujeres migrantes y su participación plena, igualitaria y efectiva en la economía y en la sociedad.

A.7. Incide sobre medidas en materia de promoción y protección a la salud y bienestar social de las mujeres inmigrantes, incentivando la presentación de proyectos que las incluyan y valorándose como criterio prioritario.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Mejorar la respuesta desde los servicios públicos a las necesidades de una ciudadanía diversa, cultural y humanamente, como la andaluza, a través de un servicio más centrado en las personas, que conozca la realidad migratoria y la diversidad cultural.
- Contribuir a prevenir la violencia ejercida sobre las mujeres migrantes en un grado tan grave como la trata de seres humanos, y atender a sus víctimas.
- Prevenir las prácticas culturales nocivas en relación con las mujeres inmigrantes como es la mutilación genital femenina, informando y formando a profesionales de los servicios de salud, sanitarios y educativos. Distribución de manuales para profesionales de estos servicios.
- Promover el acceso en igualdad de condiciones a los servicios públicos de las mujeres inmigrantes.
- Fomentar la presencia y participación de las mujeres inmigrantes en ámbitos de intervención y representación pública, como son los Foros para la Integración de las personas de origen migrante, con el fin de hacer crecer el número de propuestas realizadas por mujeres inmigrantes en la planificación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas para ese sector de población.
- Contar con información científica y objetiva sobre la realidad de las mujeres inmigrantes.

## 31R ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y DISCAPACIDAD

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Es importante resaltar para comprender el motivo de la temporalidad de las actuaciones previstas, la situación de pandemia causada por el coronavirus COVID-19 desde marzo de 2020 y el Decreto de Estado de Alarma, lo que provocó la interrupción de la tramitación del Plan cuando se encontraba en la fase de Información Pública. Esta situación produjo que todas las actuaciones previstas para ese año se pospusieran para el siguiente y así sucesivamente, dando lugar a un nuevo calendario.

Partiendo de esta premisa, la Dirección General de Personas Mayores, Pensiones no Contributivas y Soledad no Deseada tiene previsto para el año 2023 las siguientes actuaciones para avanzar en la igualdad de género, comprendidas en programas concretos pertenecientes a las Líneas Estratégicas de Prevención de la Dependencia (L.1) de Atención a la Dependencia (L.2) y de Fomento del Buen Trato (L.3), que pasamos a mencionar:

#### A.1. Prevención de la Dependencia

Programa Sensibilización sobre hábitos de vida saludable: Se difundirán las siguientes guías, que se han elaborado en 2022: Guía de alimentación saludable para personas mayores y Guía de información y sensibilización sobre la práctica de la actividad física en personas mayores. Se prevé la organización de unas jornadas informativas y divulgativas para promover el conocimiento del material elaborado sobre nutrición y actividad física.

El número de personas mayores de 65 años que tienen reconocida una prestación por dependencia en Andalucía ronda las 150.000. El volumen de mujeres mayores de 65 años en adelante que tiene reconocida una prestación en Andalucía es tres veces mayor a los hombres, representando las mujeres el 75% y dejando de manifiesto una diferencia muy notable.

#### A.2. Atención a la Dependencia

Programa Modelo de atención en Centros para Personas Mayores:

- Realización de acciones formativas al personal de los Centros de Personas Mayores en la prevención, detección e intervención sobre Violencia de Género. Estas acciones incluyen formación y sensibilización al personal de los centros sobre protección jurídica de las personas mayores y aquellas situaciones detectadas de especial vulnerabilidad, con especial atención al colectivo LGTBI.
- Prestación de una atención especializada en los Centros Residenciales a mujeres que hayan sufrido violencia de género, mejorando la calidad de la atención e introduciendo el modelo centrado en la persona.

Programa de información a personas cuidadoras principales: Es importante destacar el papel de las mujeres como principales proveedoras de cuidados ya que en la actualidad, siguen desempeñando el rol tradicional de cuidadoras (el 85,2% son mujeres cuidadoras de personas en situación de dependencia frente a un 14,6% de hombres).

- Elaboración e impresión de las Guías Informativas sobre el Cuidado y Autocuidado para personas cuidadoras en el domicilio.

- Proyecto piloto sobre el “desarrollo de un modelo de cuidados transcultural, ético y social para las personas mayores dependientes y/o en riesgo de exclusión social” a través de los Centros de Participación Activa y Centros Residenciales para Personas Mayores de titularidad de la Junta de Andalucía.

### A.3. Fomento del Buen Trato a Mujeres Mayores

Programa de Sensibilización hacia el Buen Trato:

- Realizar la Campaña de Promoción del buen trato a las personas mayores, para reivindicar en la sociedad un trato adecuado, respetuoso y justo.
- Sensibilización hacia el buen trato a las mujeres mayores por parte de su entorno: dedicar el primer año de campaña a las mujeres mayores.
- Impresión y difusión de las Guías sobre los Derechos Fundamentales de las Personas mayores.

Programa contra el Maltrato:

- Iniciar el desarrollo de un Sistema de Información de Maltrato hacia las Personas Mayores en Andalucía, lo que implicará:

### A.4. Programas Subvencionables

En el diagnóstico se ha puesto de manifiesto la situación de mayor vulnerabilidad de la mujer mayor respecto del hombre, que produce una situación de desventaja que debe tenerse presente en el desarrollo de los Programas.

Se propone avanzar, en las bases reguladoras de subvenciones y en sus convocatorias anuales, incorporando en sus programas conceptos subvencionables que recojan actuaciones específicas que contribuyan a reducir las desigualdades por cuestión de género detectadas en el diagnóstico, fundamentalmente en programas que desarrollen medidas para mejorar la empleabilidad de las personas a partir de 55 años de Andalucía, programas de atención a situaciones de soledad no deseada, programas de formación en la atención a la violencia de género, programas de sensibilización sobre el buen trato hacia las personas mayores y orientadas a transmitir una imagen positiva, que eviten el maltrato y el trato inadecuado a las personas mayores.

### A5. Programa contra la Soledad No Deseada

Según los datos analizados, son muchas más las mujeres que los hombres que viven solos, y existe una tendencia al alza de este fenómeno. Se estima que el 28,6% de las mujeres mayores de 65 años viven solas, aunque no siempre la soledad es no deseada, por lo que, para conocer esta situación en el colectivo de personas mayores, se ha realizado un estudio y se está trabajando en el diseño de un protocolo de detección de personas de 55 y más años en situación de soledad no deseada. Una vez realizado el protocolo es necesaria su implementación.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (art.1 Ley 12/2007) y artículos 43.1, 44 y 45 la necesidad de establecer programas específicos para mujeres mayores.

Las mujeres mayores son colectivos especialmente vulnerables, por ello la Ley 13/2007, establece su ingreso residencial preferente en centros públicos, artículo 48.4.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Con la promoción de hábitos saludables se promueve la salud de las personas, especialmente de las mujeres mayores, previendo así la aparición de enfermedades y el deterioro funcional, disminuyéndose así los índices de dependencia, ya que se constata la feminización de la población conforme avanza el tramo de edad.
- El modelo de atención centrado en la persona en los Centros de Atención a las personas mayores, potenciará la atención especializada a las mujeres especialmente vulnerables y que hayan sufrido violencia de género, adecuando las respuestas e intervenciones a sus necesidades, mejorando las desigualdades que pudieran sufrir como consecuencia de su situaciones particulares.
- El incremento de las personas dependientes y en situación de exclusión social (más mujeres frente a hombres) produce un aumento de la demanda de recursos para la atención a las mismas. Una planificación adecuada y sostenible, requiere entre otros factores, de la disposición de este tipo de información. Resulta imprescindible conocer qué población será susceptible de demandar recursos para planificar y disponer de recursos suficientes, para evitar desigualdades.
- La desigualdad existente entre la mujer y el hombre mayor de 55 años, respecto al rol del cuidador no profesional, hace que sean necesarias medidas que contribuyan a corresponsabilizar estas tareas en el ámbito familiar y social. Así se disminuirán los factores que propician el desgaste físico y psicológico de las mujeres mayores, y se contribuirá al desarrollo profesional y personal como miembro activo de la sociedad.
- La detección y registro de situaciones de maltrato, supondría una mejora de la intervención psicosocial ante dichas situaciones, mejorando la coordinación de los diferentes agentes implicados y favoreciendo la atención al colectivo de mujeres, por ser las que sufren en mayor porcentaje los malos tratos. Las situaciones de maltrato, tanto en el ámbito privado como en el institucional, tienen un importante reflejo en las mujeres mayores.
- Constatado que existe una tasa más alta de mujeres mayores en riesgo de pobreza o exclusión social, y una realidad altamente mayoritaria de mujeres mayores que renuncian al desarrollo social en favor de su rol de cuidadoras principales, además de la brecha salarial, se hace necesario relacionar las características socioeconómicas de las personas mayores con los recursos de atención de la población dependiente, especialmente de las mujeres mayores para avanzar en el acceso a los recursos sociales de dicha población.
- Con la modificación de los conceptos subvencionables en el ámbito competencial de esta Dirección General y la aplicación de la perspectiva de género en la valoración de los programas, se pretende reducir la desigualdad detectada entre hombres y mujeres, especialmente en los ámbitos de empleo, soledad, maltrato, buen trato, formación, y todo ello, sin detrimento del resto de programas.

#### 4. Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El seguimiento de recomendaciones de auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 31R Atención a la dependencia, envejecimiento activo y discapacidad (ÁREA MAYORES), aprecia que las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de Presupuesto con Perspectiva de Género son **suficientes**, para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

En conjunto, el programa 31R Atención a la dependencia, envejecimiento activo y discapacidad (ÁREA MAYORES), ha presentado una propuesta de cuarenta y nueve medidas que, globalmente, cumple con las principales recomendaciones efectuadas por la auditoría de presupuesto y género, si bien algunas son parciales y otras no integran la perspectiva de género adecuadamente, por lo que deberá mejorar en próximos ejercicios presupuestarios y de las que deberá avanzar en este sentido en los futuros seguimientos.

Respecto al programa 31R Atención a la dependencia, envejecimiento activo y discapacidad (ÁREA DISCAPACIDAD) también ha presentado una propuesta con treinta y ocho medidas, que, en conjunto, son **suficientes** para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

En conjunto se ha valorado la mejora en la integración de género en la actuación del programa en el año 2022. No obstante, destaca que hay un alto porcentaje de propuestas elaboradas para el presupuesto 2023 que son demasiado imprecisas o carecen de una perspectiva de género adecuada. Por lo tanto, es necesario que se siga profundizando en la integración de género en su planificación y ejecución presupuestarias, así como en las herramientas metodológicas del presupuesto con perspectiva de género.

### 31T PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género.

A.1. Concesión de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para la realización de actividades de formación, así como de estudios y publicaciones en materia de violencia de género.

A.2. Potenciación de la investigación sobre las diferentes manifestaciones de la violencia de género.

A.3. Organización, gestión y evaluación del XIV Congreso Internacional para el estudio de la Violencia contra las mujeres.

A.4. Formación a profesionales que trabajan en el ámbito de la Violencia de Género.

A.5. Subvenciones a entidades para promover el reconocimiento de los derechos, la no discriminación y la igualdad de trato del colectivo LGTBI.

A.6. Organización, gestión y evaluación del III Congreso Internacional LGTBI de Andalucía.

A.7. Tramitación y aprobación de planes e informes en materia de LGTBI. Se llevará a cabo la aprobación de la I Estrategia para la igualdad de Trato y no discriminación de las personas LGTBI.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

A.1, A.2, A.3 y A.4 responden a los Artículos 5, 6, 9 y 20 - 25 en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

Igualmente, dichas actuaciones se encuadran dentro del Eje V del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres, denominado “Sociedad libre de violencias sexistas”.

Las tres últimas actuaciones se acogen al principio general de la igualdad de género recogido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, entre cuyas actuaciones contempla la promoción del respeto a la identidad de género, orientación sexual, o expresión de género, el valor de la diversidad y el rechazo de toda actuación que suponga odio o discriminación; así como al principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género, establecido en la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía. Promoviendo la Comunidad Autónoma de Andalucía políticas activas para su visibilidad y atención a través de acciones que contribuyan a su erradicación.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

Mediante las actuaciones indicadas en el apartado 2 se pretende ampliar el conocimiento sobre las causas y efectos de la violencia de género y mejorar 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, extensión y profundidad, sus causas y efectos, su incidencia y percepción social. Con el fin último de erradicar la violencia de género, y la plena igualdad entre hombres y mujeres.

Por otra parte, y respecto a las actuaciones públicas en materia de LGTBI, se pretende la inclusión total en la sociedad de las personas LGTBI y sus familiares, su participación en todos los ámbitos, así como la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres por razón de orientación sexual, identidad de género o pertenencia a grupo familiar LGTBI, prestando especial atención a la discriminación múltiple que sufren las mujeres lesbianas, bisexuales y trans.

## 32E PROYECTOS DE INTERÉS SOCIAL

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Convocatoria de subvenciones en materia de conciliación y/o corresponsabilidad a entidades con representación equilibrada de sexos en órganos de gobierno.

A.2. Convocatoria de subvenciones que entre los criterios de valoración del programa se incorpore la integración de la perspectiva de género.

A.3. Convocatoria de subvenciones con cargo al 0,7% del IRPF, donde se contemple entre sus ámbitos de actuación la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género.

A.4. Desarrollo de la I Estrategia de Conciliación en Andalucía 2022-2026.

A.5. Reconocimiento de las buenas prácticas en materia de igualdad y prevención de la violencia de género a través de la convocatoria de los Premios Andalucía +Social.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Ley 12/2007:

Artículo 13: “Ayudas y Subvenciones”; artículo 27.1 y .2: “Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial”.

A la necesaria conciliación de la vida laboral, familiar y personal se refieren los artículos 14, 20, 22, 23, 27, 28, 32 y 35 así como, íntegramente, el Capítulo III del Título II.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

- Aumento de los proyectos dirigidos a incrementar la igualdad entre hombres y mujeres.
- Avance en igualdad entre mujeres y hombres, a través de los recursos desarrollados por el Programa 32E.
- Promoción de políticas destinadas a favorecer la conciliación como medida para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.
- Fomentar la presencia de mujeres en los órganos de dirección de las entidades del Tercer Sector.

## 18.31 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

### 32G ACCIONES PARA LA IGUALDAD Y PROMOCIÓN DE LAS MUJERES

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Tareas de coordinación y asesoramiento de la Unidad de Igualdad y Género del IAM. 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, es necesaria la labor desarrollada por la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer, apoyando y coordinando a las Unidades de Igualdad de Género existentes en cada Consejería de la Junta de Andalucía y en las Universidades públicas andaluzas, ofreciendo servicios de formación, asesoramiento especializado, recursos documentales, información sobre buenas prácticas igualitarias e intercambio de experiencias sobre la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas.

A.2. Formación en género a las Unidades de Igualdad en Andalucía: Se impartirá formación en igualdad al personal de las Unidades de Igualdad de las Consejerías de la Junta de Andalucía y al de las Unidades de Igualdad de las Universidades, mediante cursos de formación y perfeccionamiento a través de la plataforma de formación de la web, para la integración de la perspectiva de

género en las políticas públicas implementando actuaciones para la visualización y eliminación de brechas de género, a fin de conseguir la equiparación de las mujeres a los hombres, en todos los ámbitos de la sociedad andaluza.

A.3. Desarrollo del Congreso de Coeducación: Se impulsará la celebración del IV Congreso Andaluz de Coeducación como lugar de encuentro y formación para conseguir un desarrollo personal integral en igualdad del alumnado, promoviendo la eliminación de los prejuicios, estereotipos y roles en función del género.

A.4. Implementación de la coeducación en los centros educativos andaluces a través de materiales curriculares: Se elaborará un material curricular coeducativo dirigido a toda la comunidad educativa (alumnado, profesorado y familiar) específico para cada una de las tres etapas del recorrido escolar (infantil, primaria y secundaria) y adaptadas a cada edad. Tendrá una versión dirigida al profesorado, al objeto de llevar a las aulas el tratamiento proactivo de estos temas. Existirá igualmente otra versión del material dirigida a las madres y padres, cuyo objetivo será aportar claves y herramientas que promuevan en las familias la asunción de modelos coeducativos que garanticen la igualdad de oportunidades entre niñas y niños y que refuercen las prácticas coeducativas llevadas a cabo en los centros educativos. Por último, existirá una versión dirigida al alumnado, específico para cada etapa educativa.

A.5. Desarrollo de recursos para la coeducación: seminarios, talleres, publicaciones, campañas, materiales, etc.: Se incrementará el número de acciones en materia de coeducación y se seguirá impulsando, difundiendo y realizando programas coeducativos dirigidos a todos los sectores de la comunidad educativa (profesorado, alumnado y familias), al objeto de promover valores igualitarios. Asimismo, continuarán desarrollándose los programas formativos dirigidos a las asociaciones de madres y padres, y las actuaciones formativas en igualdad de género, dirigidas tanto al profesorado como al alumnado de los centros de infantil, primaria y secundaria.

A.6. Subvenciones a Universidades para promover la igualdad de género: Se impulsa una línea de subvenciones a las universidades públicas de Andalucía, que permita una mayor colaboración y coordinación con el IAM, a fin de seguir avanzando en la promoción de la igualdad de género y en la formación de las universitarias, que recoja la dilatada y diversificada trayectoria del desarrollo de medidas precedentes e introduzca acciones más acordes con el contexto sociolaboral y cultural actual.

A.7. Desarrollo del programa EQUIPA, en materia de planes de igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Este servicio está destinado a empresas públicas y privadas, organizaciones y entidades asociativas laborales, consultoras, organismos públicos y ciudadanía en general.

A.8. Subvenciones a universidades para la diversificación laboral de mujeres profesionales universitarias (programa UNIVERGEM): Se continuará con el desarrollo del Programa UNIVERGEM, mediante subvenciones concedidas a las Universidades Públicas de Andalucía, para promover la empleabilidad y el emprendimiento de las mujeres universitarias, impulsando y facilitando la realización de proyectos profesionales acordes con su cualificación e intereses.

A.9. Formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas participantes en la negociación colectiva: Se diseñarán actuaciones para la formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a las personas que sean parte negociadoras de los convenios colectivos, para dar respuesta al principio de igualdad retributiva y de igual retribución por trabajo de igual valor.



A.10. Asesoramiento y defensa legal, procesal y extraprosesal, a mujeres en situaciones de discriminación laboral: Servicio especializado para mujeres en caso de discriminación laboral por razón de sexo, y disminuir las brechas de empleo por razón de sexo.

A.11. Desarrollo de la Red Andaluza de Entidades Conciliadoras: Se fomentará la elaboración e implantación de planes estratégicos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las entidades locales, para avanzar en la conciliación de la vida laboral, doméstica y personal de las mujeres y los hombres, promoviendo y fomentando la educación igualitaria para alcanzar una mayor corresponsabilidad en el ámbito familiar y visibilizando el valor económico que tiene el trabajo doméstico y el cuidado no retribuido. Por medio de la Red Andaluza de Entidades Conciliadoras (R.A.E.C.), formada por 500 organizaciones, se pretende generar un acervo de buenas prácticas y unas dinámicas en la gestión de empresas y entidades de gestión integral de la igualdad, que sirvan de ejemplo para implementar medidas de acción positiva para la igualdad y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

A.12. Acciones positivas en materia de emprendimiento en Andalucía: Se desarrollará un plan de capacitación en proyectos de igualdad en el empleo, en la empresa y el emprendimiento, dirigido tanto a mujeres que ya tienen su actividad empresarial, como a las emprendedoras, así como actuaciones para implementar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas públicas en dichas materias. Igualmente se desarrollará el proyecto para actuaciones de intermediación para la eliminación de brechas de género, destinado a reducir las mayores brechas existentes en materia de empleo y emprendimiento. También se seguirá sensibilizando y formando para la inclusión del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura emprendedora, desde los diferentes niveles educativos.

A.13. Convocatoria anual del reconocimiento “Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad”. El Decreto 1/2022, de 11 de enero, creó la “Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad” y estableció los criterios para la obtención, control de ejecución y renovación de este reconocimiento, estableciendo que se creará, mediante orden, un registro público de las concesiones, renovaciones, renunciaciones voluntarias, suspensiones y revocaciones de este distintivo empresarial con carácter meramente declarativo.

A.14. Subvenciones para asociaciones y federaciones de mujeres para la realización de proyectos: Programa Asocia, tiene el objetivo de impulsar la participación de las asociaciones de mujeres en el cambio social, el disfrute de derechos y la asunción de responsabilidades como sociedad civil, ya que éstas constituyen la representación más legítima de la ciudadanía de las mujeres. Así, se seguirán convocando subvenciones para asociaciones y federaciones de mujeres (270.141 mujeres asociadas y 180 asociaciones y federaciones solicitantes), para la realización de proyectos que fomenten la participación social de las mujeres y la promoción de la igualdad de género.

A.15. Actuaciones del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres: Órgano colegiado de participación de las organizaciones de mujeres en las políticas de igualdad de género de la Junta de Andalucía, entre sus funciones está canalizar las propuestas y aportaciones del movimiento asociativo en relación con las políticas autonómicas de igualdad de género, velar por el incremento de la participación de las mujeres en los procesos públicos y privados de toma de decisiones, prestar asesoramiento a la Administración y promover la difusión de los valores de la igualdad entre la sociedad andaluza.

A.16. Actos conmemorativos con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres.

A.17. Convocatoria de los premios Meridiana.

A.18. Convocatoria anual de subvenciones a Corporaciones Locales para cofinanciar los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM). Esta Agencia Administrativa convoca anualmente subvenciones destinadas a cofinanciar sus gastos de personal y recursos humanos.

A.19. Mantenimiento del Área de información y atención a las mujeres de los Centros Provinciales de Atención a las Mujeres.

A.20. Servicio de atención telefónica a las mujeres (línea 900 200 999), asesora e informa sobre los diversos recursos y servicios existentes a disposición de las mujeres andaluzas. Este servicio es gratuito y permanente, disponible durante las 24 horas del día, los 365 días del año, actuando en coordinación con los servicios prestados por las líneas 016 y 112.

A.21. Centro de documentación María Zambrano.

A.22. Publicación periódica sobre hábitos saludables de las mujeres.

A.23. Mantenimiento y actualización de la página web del IAM.

A.24. Observatorio de la publicidad no sexista.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Todas las actuaciones son adecuadas a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, puesto que este programa tiene por objetivo promover las condiciones para que sea real y efectiva la igualdad de las mujeres y los hombres en Andalucía, haciendo posible la participación y presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural y social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política de la mujer.

El desarrollo de las actuaciones de promoción de igualdad entre mujeres y hombres incide en importantes aspectos que complementan las políticas que se ejecutan por las diversas Consejerías y Agencias de la Junta de Andalucía, adquiriendo el Programa 32G un carácter integrador del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y acciones de la Junta de Andalucía. Por tanto, los objetivos y actividades para su desarrollo presupuestario están encaminados a la consecución efectiva de la igualdad entre las mujeres y los hombres en Andalucía.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

La Ley 10/1998, de 29 de diciembre, de creación del Instituto Andaluz de la Mujer, establece que su finalidad será “promover las condiciones para que la igualdad de las mujeres y hombres en Andalucía sean reales y efectivas, haciendo posible la participación y presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural y social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política de la mujer”. Para ello, en el ejercicio de sus competencias, el Instituto Andaluz de la Mujer trabaja en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, atención integral a las víctimas de violencia de género, educación, empleo, conciliación y corresponsabilidad, salud, bienestar social, participación, imagen y medios de comunicación, y asociacionismo.

Por tanto, el Instituto Andaluz de la Mujer, en el desarrollo de sus funciones y de la normativa que le es de aplicación, destina todos sus objetivos y actuaciones a la consecución de dichos fines y a la superación de todos aquellos obstáculos que frenen el avance en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en Andalucía.

## 31T PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género, menores y personas dependientes a su cargo: Se mantiene este servicio cuya finalidad es garantizar la atención y acogida, inmediata y urgente, de las mujeres víctimas de violencia de género, menores y otras personas dependientes a su cargo, así como favorecer el restablecimiento de los derechos vulnerados por los actos de violencia, mediante la programación, desarrollo y evaluación de las intervenciones sociales, psicológicas y jurídicas necesarias para que las personas acogidas superen la violencia padecida. Asimismo, se les facilita todo lo necesario para cubrir sus necesidades básicas, así como información, asesoramiento y atención integral, a través de un equipo multidisciplinar, el cual también se ocupa de prevenir las recaídas a través del seguimiento y apoyo del proceso personal de cada una de las mujeres, y de la identificación y promoción de estrategias y habilidades de autocuidado. Este Servicio consta de tres niveles de atención: Centros de Emergencia, Casas de Acogida y Pisos Tutelados, los cuales se reforzarán con cargo a la transferencia finalista del Pacto de Estado contra la Violencia de género, para dar cobertura a la atención y acogimiento inmediato para mujeres víctimas de violencia de género en situaciones de especial vulnerabilidad.

A.2. Servicio de atención a mujeres víctimas de agresiones sexuales: Servicio multidisciplinar que ofrece atención jurídica, procesal y psicológica, especializada e inmediata, con varios niveles de intervención telefónica, a través del teléfono 900 200 999, y presencial, para atender y proteger a las mujeres víctimas de agresiones y abusos sexuales, siendo un servicio gratuito y permanente, disponible durante las 24 horas del día, los 365 días del año.

A.3. Creación de centros de atención integral 24 horas a víctimas de violencia sexual: Con cargo a la financiación de la transferencia finalista del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y dentro del Plan España te Protege contra la violencia machista, se van a crear y dotar de medios suficientes, centros de asistencia integral 24 horas a víctimas de violencia sexual en las ocho provincias andaluzas. Estos centros de crisis ofrecerán acompañamiento e información telefónica, telemática y presencial, las 24 horas del día todos los días del año, cumpliendo con criterios de atención permanente y actuación urgente, facilitando atención psicológica, jurídica y social para víctimas, familiares y personas del entorno, mediante personal suficiente y cualificado.

A.4. Servicio de atención telefónica a mujeres víctimas de violencia de género (Línea 900 200 999): Servicio de atención directa a mujeres en situación de riesgo por violencia de género, atendiendo, asesorando e informando sobre los diversos recursos y servicios existentes a disposición de las mujeres andaluzas. Es gratuito y permanente, disponible durante las 24 horas del día, los 365 días del año, actuando en coordinación con los servicios prestados por las líneas 016 y 112. En el ejercicio 2023 se va a continuar reforzando con cargo a la financiación de la transferencia finalista del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

A.5. Servicio de información y asesoramiento jurídico telefónico y online a víctimas de violencia de género: Prestado a través del teléfono 900 200 999, de forma inmediata mediante la derivación de la llamada, y online realizando la consulta a través de la página web del IAM, ofrece información y asesoramiento legal especializado en violencia de género y en aquellas materias de derecho penal y civil de familia relacionadas, al objeto de garantizar a las mujeres víctimas de violencia de género el derecho a la información que establece el artículo 26 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, modificada por la Ley 7/2018, de 30 de julio.

A.6. Servicio de atención psicológica a mujeres víctimas de violencia de género: Servicio especializado, tanto grupal como individualizado, con el objetivo de alcanzar la recuperación del daño causado, favorecer la reconstrucción de la autoestima y fomentar las conductas de independencia y autonomía, así como apoyar y orientar a las mujeres en el proceso de reestructuración personal que deben afrontar.

A.7. Servicio de atención psicológica a hijas e hijos de mujeres víctimas de violencia de género: Servicio especializado, con el objetivo de alcanzar la recuperación del daño causado, puesto que las hijas e hijos de las mujeres víctimas también sufren las consecuencias de la violencia ejercida sobre sus madres. Se persigue la mejora del bienestar psicológico, social y emocional de los/las menores y mujeres embarazadas expuestas/os a violencia de género, con la finalidad fundamental de ayudarles a recuperarse de posibles secuelas, prevenir la transmisión generacional de la violencia, fomentar las relaciones de buen trato y así avanzar en la erradicación de la violencia de género.

A.8. Servicio de atención psicológica a mujeres menores de edad víctimas de violencia de género: Servicio especializado, con el objetivo de alcanzar la recuperación del daño causado, atendiendo tanto a la víctima, como prestando atención y asesoramiento a sus madres y padres. Se interviene, mediante atención psicológica individual y grupal, con mujeres de edades comprendidas entre los 14 y 17 años, que sean o hayan sido víctimas de violencia de género, incluida la violencia sexual, y se ofrece orientación e información a sus madres, padres y/o tutores.

A.9. Servicio de apoyo psicológico en crisis a familiares de mujeres víctimas de violencia de género con resultado de muerte y a madres cuyos hijos e hijas hayan sido asesinados: Este servicio, pionero en el estado español, pretende favorecer la recuperación emocional mediante metodologías de atención psicológica en crisis y de apoyo en la localidad donde se ha producido el asesinato o donde residen las/os familiares, a través de una intervención temprana e integral con perspectiva de género, con la finalidad de prevenir a largo plazo la aparición de estrés post-traumático, duelo patológico y otros trastornos de mayor envergadura. Está dirigido a todas las personas afectadas por un caso de violencia de género con resultado de muerte o gravemente herida: familiares directos, con especial atención a las hijas e hijos menores de edad de las mujeres víctimas mortales, mujeres supervivientes de graves agresiones o tentativas de homicidio y sus familiares y mujeres cuyos/as hijos/as han sido víctimas mortales por violencia de género. Además, se incluyen el ámbito laboral de la víctima y el educativo en caso de menores implicados.

A.10. Acciones encaminadas a la detección de situaciones de violencia sexual en mujeres y menores víctimas de violencia sexual: Para la prestación de un sistema integral de atención a las mujeres víctimas de explotación sexual, se requiere la realización de acciones continuadas para la detección y atención a las víctimas para lo cual se prevé un proyecto piloto, con la actuación de las unidades móviles en tres capitales de provincia de la Comunidad Autónoma de Andalucía (Almería, Jaén y Málaga).

A.11. Convocatoria de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro: Dirigida a entidades sin fin de lucro, entre cuyos fines están los de asistir a mujeres en riesgo de exclusión social (migrantes, reclusas y exreclusas, víctimas de la prostitución y tráfico sexual, discapacitadas, gitanas y otras mujeres en riesgo de exclusión social).

A.12. Campañas de información y sensibilización encaminadas a la prevención de conductas violentas y promover relaciones igualitarias: Se realizarán campañas en diversos medios y a través de diferentes soportes, dirigidas a la promoción de las relaciones igualitarias y erradicación de cualquier tipo de discriminación hacia la mujer, para informar sobre la violencia de género, sensibilizar a la ciudadanía contra los actos de violencia machista y contribuir a erradicar estereotipos y conductas violentas y/o sexistas.

A.13. Formación a profesionales que atienden a mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos: Se continuarán realizando acciones formativas dirigidas a profesionales que atienden a mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos, tanto en los Centros Provinciales del IAM, como en los Centros Municipales de Información a la Mujer, casas de acogida y demás recursos públicos.

A.14. Edición de guías y otros materiales para el conocimiento de los recursos para la protección de las víctimas y de sus hijos/as: Se procederá a la edición de diversos materiales destinados a la difusión de las acciones que se emprendan a lo largo del ejercicio, con la finalidad de sensibilizar y prevenir a la sociedad contra la violencia de género.

A.15. Subvenciones a asociaciones y federaciones de mujeres para proyectos que fomenten la erradicación de la violencia de género: Se continuará convocando subvenciones dirigidas a asociaciones y federaciones de mujeres.

A.16. Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género: Se continuará apoyando económicamente a las mujeres víctimas, mediante ayudas directas que faciliten su vida lejos del maltratador, contribuyendo a que puedan iniciar una vida independiente. Se conceden a las mujeres acogidas en el servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género, o que lo hayan estado en el plazo de seis meses anteriores a la solicitud, y que tengan ingresos económicos inferiores al salario mínimo interprofesional.

A.17. Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género con insuficiencia de recursos y especial dificultad para obtener empleo: Se continuará apoyando económicamente a las mujeres víctimas de violencia de género que acrediten insuficiencia de recursos y especial dificultad para obtener un empleo, debido a su edad, falta de formación general o especializada, u otra circunstancia personal. Esto supone que su incorporación al mundo laboral presente muchas dificultades, por lo que, mediante estas ayudas directas, se pretende facilitar su vida lejos del maltratador y su integración social.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Todas las actuaciones del programa 31T son adecuadas a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, puesto que este programa está destinado a la planificación, elaboración, desarrollo, coordinación, promoción de iniciativas e impulso de las actuaciones y planes de violencia de género previstos en la Ley

7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre. Además, en este Programa se encuadran los fondos finalistas del estado destinados a la prevención, atención integral, asistencia y atención social a las víctimas de violencia de género en todos los ámbitos, a fin de facilitar la autonomía de la mujer para que pueda afrontar un futuro sin violencia y en libertad.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

La violencia de género es un problema de índole social que afecta a las víctimas que la padecen de manera directa y a la ciudadanía en su conjunto, mostrándose como una de las manifestaciones más graves, dramáticas y lesivas de la desigualdad, quedando aún mucho por hacer hasta eliminarla de un modo definitivo. Para ello, el Instituto Andaluz de la Mujer, en el desarrollo de sus funciones y de la normativa que le es de aplicación, destina todos sus objetivos y actuaciones a la consecución de dichos fines y a la superación de todos aquellos obstáculos que frenen el avance en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como contribuir a la erradicación de la violencia de género y prestar servicios asistenciales de calidad a las víctimas.

## 18.32 INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD

### 32F PROMOCIÓN Y SERVICIOS A LA JUVENTUD

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Concesión de ayudas al emprendimiento juvenil.
- A.2. Desarrollo de actuaciones formativas en materia de emprendimiento y empleabilidad juvenil.
- A.3. Concesión de ayudas a Entidades Locales de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud.
- A.4. Concesión de ayudas a Entidades de Participación Juvenil de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud.
- A.5. Desarrollo de actuaciones en materia de juventud que favorezcan la consecución del principio de igualdad de género y la prevención de la violencia de género.
- A.6. Desarrollo de proyectos del programa de Campos de Voluntariado Juvenil y programas europeos de Voluntariado Juvenil.
- A.7. Información y asesoramiento a través del portal web Patio Joven del IAJ.
- A.8. Desarrollo de hábitos y actuaciones para una vida saludable.
- A.9. Desarrollo de actuaciones del programa Carné Joven.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

### A.1. Concesión de ayudas al emprendimiento juvenil.

Artículos 4, 13, 22, 23, 25, 26, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

### A.2. Desarrollo de actuaciones formativas en materia de emprendimiento y empleabilidad juvenil.

Artículos 4, 22, 23, 25, 26, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

### A.3. Concesión de ayudas a Entidades Locales de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud.

Artículos 13, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

### A.4. Concesión de ayudas a Entidades de Participación Juvenil de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud.

Artículos 13, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

### A.5. Desarrollo de actuaciones en materia de juventud que favorezcan la consecución del principio de igualdad de género y la prevención de la violencia de género.

Artículos 4, 5, 9, 22, 23, 25, 43, 46, 48, 50 ter, 52 bis, 54 y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

Artículos 4 y 8 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

OE 4, Eje V, Línea 5.A. del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

### A.6. Desarrollo de proyectos del programa de Campos de Voluntariado Juvenil y programas europeos de Voluntariado Juvenil.

Artículos 4, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

### A.7. Información y asesoramiento a través del portal web Patio Joven del IAJ.

Artículos 4, 9, 43, 46, 52 bis, 56 y 57 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

Artículo 4 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

### A.8. Desarrollo de hábitos y actuaciones para una vida saludable.

Artículos 43, 46 y 52 bis de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

Artículos 4, 8 y 29 bis de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

OE 3, Eje III, Línea 3.A. y OE 4, Eje V, Línea 5.A. del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

### A.9. Desarrollo de actuaciones del programa Carné Joven.

Artículos 4, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. En la concesión de estas ayudas, se incentivará la presentación de proyectos con perspectiva de género; fomentando y difundiendo la cultura emprendedora entre la población juvenil andaluza en igualdad de género, con la finalidad de reducir la brecha de género existente.

A.2. Se desarrollará una amplia oferta de actuaciones formativas que fomenten el emprendimiento y la empleabilidad juvenil. La citada oferta contemplará todo tipo de actividades formativas, tanto las orientadas a personas jóvenes ocupadas, como desempleadas, que quieran mejorar su formación para el empleo, así como aquellas que impulsen las capacidades emprendedoras de la juventud andaluza, coadyuvando a la búsqueda de herramientas que mejoren el empleo y autoempleo de las jóvenes, y se priorizará en todo caso aquellas que favorezcan la empleabilidad entre los colectivos juveniles más vulnerables al respecto, y que promuevan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Con ello se favorecerá la superación de la brecha de género detectada en la materia, posibilitando así el acceso al mercado laboral en igualdad de género.

A.3. Las nuevas bases reguladoras de estas ayudas públicas concedidas por el IAJ, contemplan criterios de valoración mediante los que se acredite el grado de consecución de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el desarrollo de la actividad propuesta, estableciéndose una graduación que priorice y ponga en valor aquellos proyectos que contemplen la participación directa y representación equilibrada de género.

A este respecto, entre los criterios de valoración preferente para la concesión de estas ayudas se encontrarán la efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, en aplicación de lo establecido en el artículo 13.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, así como la garantía de los derechos y la igualdad de trato por razón de orientación sexual, identidad sexual e identidad de género de las personas jóvenes, homosexuales, bisexuales, transexuales, transgénero y/o intersexuales (LGTBI).

A.4. Entre los criterios de valoración preferente para la concesión de estas ayudas se encontrarán la efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, así como la garantía de los derechos y la igualdad de trato por razón de orientación sexual, identidad sexual e identidad de género de las personas jóvenes, homosexuales, bisexuales, transexuales, transgénero y/o intersexuales (LGTBI).

Se cuantificarán los miembros, desagregados por sexo, que configuran las entidades juveniles registradas en el Censo de Entidades de Participación Juvenil de Andalucía, creado por Decreto 247/2005, de 8 de noviembre, y se efectuará un seguimiento de personas jóvenes beneficiarias de los proyectos subvencionados por el IAJ, así como del porcentaje de los citados proyectos que incluyan la perspectiva de la igualdad de género, con la finalidad de reducir la brecha de género existente, así como de incrementar el número de proyectos que incluyan la citada perspectiva.

A.5. Se desarrollarán entre otras, actuaciones que promuevan el respeto a la diversidad LGTBI, y la puesta en valor de la diversidad en materia de identidad y expresión de género, así como aquellas otras que promuevan la igualdad con carácter transversal y que contribuyan a superar entre las personas jóvenes andaluzas las desigualdades existentes, a la consolidación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a la prevención de la violencia



de género, con la finalidad esencial de sensibilizar y concienciar a las personas jóvenes a este respecto, y de poder llegar al máximo número de participantes en las mismas.

A.6. Asimismo se promoverá la participación de personas jóvenes en programas europeos de Voluntariado Juvenil, incentivando la participación de los jóvenes y de las organizaciones en actividades de solidaridad accesibles y de gran calidad, como medio de contribuir a reforzar la cohesión, la solidaridad, la democracia y la ciudadanía en Europa, respondiendo al mismo tiempo a los desafíos de la sociedad y fortaleciendo las comunidades, con un empeño especial en promover la inclusión social, principalmente a través del voluntariado juvenil y desde la perspectiva de la igualdad de género.

A.7. Se diseñarán y desarrollarán actualizaciones permanentes de las diferentes canales de información del IAJ (página web Patio Joven, Redes Sociales, Red de Centros de Información Juvenil), así como otros canales que se establezcan con otras entidades, para adaptarlos a las demandas de la población joven andaluza, democratizando así la información y garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el respeto a la diversidad y a la prevención de la violencia de género.

A.8. Se fomentarán hábitos de vida saludable y de prevención de conductas de riesgo, con perspectiva de igualdad de género, para mejorar la calidad de vida de la juventud andaluza, a través de campañas de prevención de adicciones, y de formación sobre salud sexual, con programas como el Forma Joven.

Desde el IAJ se desarrollarán actuaciones formativas, dirigidas a las personas jóvenes mediadoras, que versarán sobre contenidos y estrategias relativos a competencias sociales, sexualidad y relaciones igualitarias, conciencia emocional, reconocimiento de las emociones, competencias para el bienestar social, o sobre el uso positivo de las TIC, potenciando estilos de vida saludables en el marco de una sociedad digital.

A.9. Se efectuará un seguimiento del número de personas usuarias del Carné Joven, y se adoptarán medidas de información y difusión que contribuyan a conocer y facilitar el acceso de todas las personas jóvenes al citado carné, y a las prestaciones ofertadas por las entidades adheridas a dicho programa, para la consecución de una efectiva igualdad entre hombres y mujeres en la prestación de este servicio público.

## 18.51 AGENCIA DE SEVICIOS SOCIALES Y DEPENDENCIA DE ANDALUCÍA

### 31B PLAN SOBRE ADICCIONES

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Revisión y homogeneización del Catálogo de Servicios Asistenciales de los CTAS, adaptándolos a nuevos perfiles de hombres y mujeres.

A.2. Revisión de dos manuales clínicos en intervención en adicciones incorporando la perspectiva de género.

- A.3. Realización de un estudio específico de violencia de género y adicciones.
- A.4. Reducir la brecha de desigualdad de género en salud en la población.
- A.5. Realizar e implantar en toda la Red un protocolo andaluz de coordinación entre las redes públicas de Atención a las Adicciones y de Atención Integral a Mujeres Víctimas de Violencia de Género.
- A.6. Dotar de competencias en metodología de intervención y habilidades profesionales en materia de género bajo un modelo homogéneo.
- A.7. Desarrollo de acciones formativas centradas en la violencia de género y adicciones.
- A.8. Acción formativa “Enfoque integrado de género e igualdad”.
- A.9. Inicio de las actuaciones necesarias para la negociación del II Plan de Igualdad de la ASSDA.
- A.10. Jornadas de sensibilización en materia de igualdad de género.
- A.11. Jornadas de sensibilización contra la violencia de género.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones referidas responden a los siguientes mandatos normativos:

En el ámbito de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

- Con la A.1, A.4 y A.8, se da cumplimiento al art. 43 “Igualdad en la Políticas Sociales”
- Con la A.3, se da cumplimiento al art. 10 “Estadísticas e Investigación con perspectiva de género”
- Con la A.2, A.6 y A.7, A.8, A.10 y A.11 se da cumplimiento al art 9 bis “Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- Con la A.9 se da cumplimiento al artículo 32 “Planes de igualdad en el empleo en la Administración Pública”.

En relación a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género:

- Con la A.1, A.2, A.3, A.4, A.6 y A.7 se da cumplimiento al Artículo 33 “Planes de Salud”.
- Con la A.1 y la A.2 y A.5 se da cumplimiento al Artículo 60 “Protocolos de actuación”.
- Con la A.10 y A.11 se da cumplimiento al Artículo 53 “Derechos de las trabajadoras”.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A pesar de que el consumo problemático de drogas sea mayoritariamente masculino, las mujeres con consumos problemáticos existen y el hecho de que su presencia sea minoritaria ha tenido como efecto la invisibilización de su presencia, sus necesidades y sus especificidades. Esto se ha visto reflejado especialmente en la falta de recursos adaptados a su realidad. Todo parece indicar que esta menor presencia de mujeres explica problemas de acceso, por parte de ellas,

a los tratamientos de la red. Es muy probable que, la proporción de mujeres con problemas de consumo y necesidad de tratamiento, sea mayor que la proporción de mujeres que acceden en la práctica a los recursos.

Teniendo en cuenta el análisis previo realizado, el reto para los próximos años será redefinir la atención que se oferta desde la Red Pública de Atención a las Adicciones (RPAA) para dar cabida a las necesidades de atención de la población femenina, promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres.

Para conseguir dicho reto, se implementarán a través de las actuaciones recogidas en el Apartado 2 de este documento, previéndose que tengan un importante impacto de género:

La revisión y homogeneización del Catálogo de Servicios Asistenciales de los CTAs, así como la revisión de los manuales clínicos en intervención y adicciones incorporando en todo ello la perspectiva de género, permitirá una mayor adaptabilidad desde los diferentes servicios a las necesidades específicas de las mujeres y una intervención con perspectiva de género en todo momento del proceso de atención.

El reto para los próximos años será también redefinir la atención que se oferta desde la RPAA para dar cabida a las necesidades de atención de la población femenina, incrementando las posibilidades de éxito terapéutico y el avance de la igualdad efectiva de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

En la actualidad, las mujeres tienen un porcentaje algo mayor de abandonos de su tratamiento que los hombres. Esta mayor tasa de abandono podría estar relacionada con una peor adecuación de los recursos y programas a las necesidades y expectativas de las mujeres. Reducir la tasa de abandono en general, y en particular de las mujeres, a través de una mayor adecuación y capacidad de respuesta a sus necesidades específicas, supondría un importante avance.

Así mismo, la formación de los y las profesionales de la RPAA en materia de género y de igualdad entre hombres y mujeres, permitirá ofrecer una atención que tenga en cuenta los aspectos diferenciales, adaptando las intervenciones a las necesidades tanto de unos como de otras.

Así mismo es necesario la formación en el ámbito de la violencia de género en adicciones para facilitar estrategias adecuadas a los equipos profesionales que atienden a las mujeres que están expuestas a una situación de violencia de género y tienen problemas de adicción, tanto para la detección de su adicción como de situaciones de violencia de género y la prevención del agravamiento de éstas. También para mejorar y normalizar los canales de derivación y coordinación entre todos los equipos de profesionales involucrados en la atención a las mujeres que están expuestas a una situación de violencia de género y tienen problemas de adicción o viceversa.

Se impulsarán nuevos estudios que aborden el impacto de la violencia en las mujeres a través de estudiar la violencia vivida y la atención recibida por abuso de drogas en la RPAA de Andalucía, ahondar en la comprensión de las relaciones entre violencia y abuso de drogas, y describir los tipos de violencia que padecen las mujeres consumidoras de drogas.

Es necesario desarrollar protocolos de coordinación dirigidos a todas las mujeres que consulten en los recursos de la RPAA para detectar precozmente y mejorar la atención a estas mujeres. Igualmente, es necesario mejorar la detección de problemas de adicciones entre las mujeres víctimas de violencia de género, con objeto de agilizar la derivación a los recursos especializados, ofreciendo así una atención integral y mejorando el pronóstico del tratamiento de la adicción.

En definitiva, todas las actuaciones mencionadas redundarán en una mejor adaptación y accesibilidad a la Red Pública de Atención a las Adicciones a las necesidades y expectativas de la población en general y de la femenina en particular, incrementando las posibilidades de éxito terapéutico y mejorar las tasas de abandono en general y en particular de las mujeres a través de una adecuación y capacidad de respuesta a sus necesidades específicas. Todo ello supondrá un avance importante en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el área de las adicciones en Andalucía.

## 31R ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y DISCAPACIDAD

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Detección de los casos de violencia de género como resultado de la aplicación del protocolo para la detección de violencia de género en personas mayores, personas en situación de dependencia y personas con discapacidad en el Servicio de Teleasistencia.

A.2. Acción formativa “Enfoque integrado de género e igualdad”.

A.3. Inicio de las actuaciones necesarias para la negociación del II Plan de Igualdad de la ASSDA.

A.4. Jornadas de sensibilización en materia de igualdad de género.

A.5. Jornadas de sensibilización contra la violencia de género.

A.6. Analizar desde el punto de vista de la perspectiva de género la prestación de servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia.

A.7. Seguimiento de casos tramitados tras la puesta en marcha del protocolo de actuación para la tramitación preferente en situaciones de urgencia y emergencia en el ámbito de la dependencia con la máxima puntuación en el área de conflictividad y riesgo.

A.8. Continuar con la puesta en marcha de un protocolo de organización y coordinación del régimen de acceso a centros residenciales para las personas en situación de dependencia (incluidas las personas víctimas de violencia de género valoradas con grado I de dependencia moderada).

A.9. Elaboración e impresión de un protocolo para la detección de mujeres víctimas de violencia de género en los procedimientos de dependencia.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece que los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas de bienestar social. Asimismo, establece el desarrollo de políticas de atención a las personas en situación de dependencia en Andalucía y el establecimiento de medidas para la corresponsabilidad y programas de apoyo a personas cuidadoras, proporcionándoles un acceso permanente a la información, la formación y el asesoramiento adecuado que les ayude a mejorar su calidad de vida.

A continuación se detalla el articulado específico y las actuaciones de la ASSDA que responden a esos mandatos:

- Artículo 9 bis Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas.
- Artículo 32. Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública.
- Artículo 43. “Igualdad en las políticas sociales
- Artículo 44. “Mujeres mayores”.
- Artículo 45. “Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes.

La Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género establece en su definición de víctima de violencia de género además de a las mujeres por el hecho de serlo y a las hijas e hijos que sufran la violencia a la que está sometida su madre, a las personas menores de edad, las personas con discapacidad o en situación de dependencia, que estén sujetes a la tutela o guarda y custodia de la mujer víctima de violencia de género y que convivan en el entorno violento. Por último, también incluye a las madres de cuyos hijos e hijas hayan sido asesinados o asesinadas.

- Artículo 29 ter. Protección a personas mayores, con discapacidad o en situación de dependencia que convivan con la mujer víctima de violencia de género.
- Artículo 45. Atención a colectivos especialmente vulnerables.
- Artículo 53. Derechos de las trabajadoras.
- Artículo 60. Protocolos de actuación.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

La actuación relativa a la detección de los casos de violencia de género como resultado de la aplicación del protocolo para la detección de violencia de género en personas mayores, personas en situación de dependencia y personas con discapacidad en el Servicio Andaluz de Telesistencia (en adelante SAT), pretende visibilizar la violencia de género, a la vez que se da respuesta a estas situaciones desde el SAT, que acompaña a estas personas para que puedan seguir viviendo en sus domicilios habituales pero asistidas en todo momento. El protocolo pretende facilitar instrumentos al personal de atención directa del SAT que ayuden en la detección de víctimas de violencia de género entre la población atendida y permitir el acompañamiento a las víctimas. Dicha detección permite contabilizar los casos y continuar mejorando en la prestación de los servicios.

La incorporación de la transversalidad de género en la gestión de la ASSDA a través de la capacitación de toda su plantilla en materia de género, supone un impacto en el diseño de planes y programas con enfoque de género, lo que repercutirá en el avance de la igualdad entre mujeres y hombres. En esta capacitación se incluyen contenidos que hacen hincapié en los conceptos, tipología y manifestaciones de la violencia de género.

El inicio de las actuaciones necesarias para la negociación del II Plan de Igualdad de la ASSDA permitirá continuar con el desarrollo de medidas relacionadas con el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y mayores del personal de la ASSDA.

La actualización del análisis de la prestación de servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia en clave de género, mejorará el conocimiento del sistema de atención y de cuidados de las personas en situación de dependencia. Esta mejora posibilita el establecimiento de políticas específicas para las personas mayores, con discapacidad, cuidadoras de personas en situación de dependencia, víctimas de violencia de género y colectivos especialmente vulnerables. Asimismo, posibilitará el establecimiento de políticas preventivas que trabajen nuevas masculinidades, evitando conductas de riesgos asociadas a la identidad masculina, fomenten el autocuidado y la corresponsabilidad en el trabajo de cuidado en los hombres y promuevan modelos de envejecimiento activo y saludable, que amplían las posibilidades de una vejez en buena salud y de retrasar la aparición de la dependencia.

Con el seguimiento del protocolo de actuación para la tramitación preferente en situaciones de urgencia y emergencia social en el ámbito de dependencia (entre las situaciones de urgencia se encuentra la violencia de género), por un lado y, con la elaboración y puesta en marcha del protocolo para la organización y coordinación del régimen de acceso a centros residenciales para personas en situación de dependencia (incluidas solicitantes víctimas de violencia de género grado I), se continúa avanzando en la agilización y coordinación institucional en la prestación de servicios de atención residencial a mujeres víctimas de violencia de género y personas en situación de dependencia, así como la preferencia en la tramitación del procedimiento de reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del sistema para la autonomía.

#### 4. Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El seguimiento de recomendaciones de auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 31R Atención a la dependencia, envejecimiento activo y discapacidad (ÁREA DEPENDENCIA), aprecia que las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de Presupuesto con Perspectiva de Género son **insuficientes**, para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

El programa ha presentado veinticuatro medidas en respuesta a las trece recomendaciones integradas en el citado informe. Las medidas propuestas en la planificación ejecutada son en su mayoría imprecisas o no responden directamente a las recomendaciones realizadas por la auditoría. En la planificación a futuro, se encuentran un mayor número de medidas adecuadas aunque con escasa concreción para el cumplimiento de las recomendaciones.

En cuanto a la ejecución, el programa ha presentado tres medidas, resultando únicamente una de ellas adecuada en la planificación ejecutada, pero ninguna que se refiera al presupuesto 2023 o futuros. Las medidas sobre metodología G+ propuestas por el programa son seis. De estas, destaca de manera positiva la dirigida a formación, y las necesidades formativas. El resto no responde a las recomendaciones realizadas o se definen de manera demasiado inconcreta e imprecisa.

En conjunto, el programa presupuestario 31R Atención a la dependencia, envejecimiento activo y discapacidad (ÁREA DEPENDENCIA), ha presentado una propuesta de medidas que no cumple con las principales recomendaciones efectuadas por la auditoría de presupuesto y género, por lo que deberá mejorar en próximos ejercicios presupuestarios y dar cuenta de sus avances en los futuros seguimientos.

## 34.00 PENSIONES ASISTENCIALES

### 31F PENSIONES ASISTENCIALES

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A. 1. Aumento de los recursos económicos anuales dirigidos a las mujeres mayores o con discapacidad, que sean titulares de prestaciones derivadas del Fondo de Asistencia Social, Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos o Pensión no contributiva de la Seguridad Social.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Esta medida responde al artículo 11. Acciones positivas de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. También a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, en concreto al artículo 46. Inclusión social.

Finalmente, atiende al mandato contenido en el artículo 2. Principios y fines de la seguridad social del Real decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.

#### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Hay que considerar que tanto las pensiones, como las ayudas sociales de carácter extraordinario, se otorgan en igual cuantía, con la exigencia de los mismos requisitos y en idénticas condiciones a mujeres y hombres, al tratarse de prestaciones de derecho, que se rigen por normativa estatal. Por otra parte, el requisito para tener derecho a las ayudas extraordinarias es ser persona beneficiaria de, en su caso, ayudas del Fondo de Asistencia Social, del Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos y de Pensiones no Contributivas.

No obstante lo anterior, se evidencia que estas ayudas ejercen un mayor impacto en las mujeres, dado que la política en materia de prestaciones asistenciales pretende mejorar la situación socioeconómica que históricamente estas han presentado, sobre todo en el tramo de edad de a partir de los 60 años. Históricamente, las mujeres han mostrado una mayor vulnerabilidad social y económica, que ha derivado en situaciones de desigualdad social, con una menor o ninguna participación en el mercado de trabajo. Esta situación ha derivado en una escasa o nula cotización a la Seguridad Social. Por ello, al tener estas prestaciones carácter asistencial hace que sean las mujeres las receptoras mayoritarias.

## 19.00 CONSEJERÍA DE SOSTENIBILIDAD, MEDIO AMBIENTE Y ECONOMÍA AZUL

El Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, establece en su artículo 12 que corresponden a la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul las competencias que hasta ese momento tenía atribuida la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, correspondientes a las materias de medio ambiente y desarrollo sostenible, así como las relativas al uso, gestión y conservación sostenible de los recursos marinos.

Y en el Decreto 162/2022, de 9 de agosto, se establece la estructura orgánica de la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul, destacando por su relevancia de género algunas competencias, en especial, en materia de Economía Azul, estrategia de innovación y sostenibilidad transversal de las distintas políticas de la Junta de Andalucía relacionadas con la costa y el mar, y el impulso del nuevo Plan Forestal, para una mejor gestión del ámbito forestal desde una vertiente multifuncional. En la legislación andaluza de igualdad de género se regulan aspectos relativos a la promoción de la igualdad de género en el desarrollo de estas políticas.

### 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Implementación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía, aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 14 de junio de 2022.

A.2. Sensibilización y formación del personal para la incorporación de la perspectiva de género en el desempeño de las funciones.

A.3. Difusión adecuada y comprensible de la situación laboral actual de las mujeres a partir de una información estadística y cualitativa desagregada por sexo.

A.4. Elaboración de manuales y metodologías para incorporar la perspectiva de género en la actividad de la Consejería.

A.5. El 31 de agosto de 2022 la Comisión Europea aprobó el Plan Estratégico de la PAC de España, en el que se indican las intervenciones o medidas con las que se pretenden alcanzar los objetivos de la PAC y la ambición del Pacto Verde Europeo. El diseño de las intervenciones se basa en un análisis minucioso de las necesidades del sector forestal y el medio rural en su conjunto. A nivel nacional se ha planteado un paquete normativo que entrará en vigor antes de 2023. Una vez esté diseñada toda la normativa que regulará la futura PAC, se desarrollará a nivel de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Para este desarrollo será preciso profundizar el conocimiento que tenemos del sector, mediante la realización de estudios de análisis prospectivos y la organización de reuniones y jornadas, en los que se tendrá en cuenta la perspectiva de género. Esta mejora del conocimiento será fundamental para el diseño de las medidas que se incluyan en los diferentes programas y políticas en los que intervenga la Consejería, y se trabajará para la inclusión de medidas que mejoren las condiciones



de vida y laborales de las mujeres en las zonas rurales, del medio natural y forestal, fomenten la presencia de las mujeres en la actividad medio ambiental y forestal y ayuden a la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

A.6. Se proporciona al sector ambiental y la ciudadanía en general datos e información fiable que puedan ayudarle en el conocimiento y en la toma de decisiones, para lo cual es necesario mejorar los mecanismos para la captación, agrupación y expresión de la información que se produce en el medio natural.

A.7. En este sentido, se seguirá desarrollando los mecanismos necesarios para que todas las fuentes de datos incluyan la información desagregada por sexo, y se trabajará en mejorar la difusión de la información sobre mujeres. La mejora se realizará en el número de canales de difusión (página web de la Consejería, Portal de Información Ambiental, Portal Andaluz de Cambio Climático, Portal Andaluz de Caza y Pesca, Ventana del Visitante, notas de prensa, intranet de la Consejería...), así como mostrando y difundiendo esta información desagregada por sexo de forma visual y comprensible.

A.8. Por último, en materia de normativa de ayudas y subvenciones, se continuará la labor de supervisión para garantizar y homogeneizar la incorporación de criterios de prioridad en la selección de las medidas que valoren a las mujeres y/o a las entidades que tengan mujeres en sus órganos de decisión. De la misma forma, se revisarán todos los proyectos de normativa para revisarlos desde una perspectiva de género.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

- La implementación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía responde al mandato del artículo 7 de la Ley 12/2007.
- La sensibilización y formación del personal para la incorporación de la perspectiva de género en el desempeño de las funciones responde a lo establecido en los artículos 5, 9 bis y 31.
- La difusión adecuada y comprensible de la situación laboral actual de las mujeres a partir de una información estadística y cualitativa desagregada por sexo se recoge en el artículo 10.
- Elaboración de manuales y metodologías para incorporar la perspectiva de género en la actividad de la Consejería en los artículos 5, 6 y 9 bis.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Transversalizar la perspectiva de género y del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la actividad de la Consejería. Capacitación del personal de la Consejería en materia de igualdad e incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones de su ámbito competencial.
- Visibilización y puesta en valor del trabajo que realizan las mujeres en los sectores forestal y ambiental.
- Mejorar la información, la imagen y la valoración del trabajo realizado por las mujeres de los sectores competencia de la Consejería.

- Promoción de la creación de empleo de calidad para las mujeres en el sector forestal, mejorando sus condiciones laborales y disminuyendo la brecha salarial de género.
- Impulso del acceso de las mujeres a los puestos de poder y toma de decisiones.
- Garantizar que los actos y procedimientos administrativos tienen un impacto positivo en la igualdad.

## 44F INFORMACIÓN, PLANIFICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Tramitación y aprobación de la Estrategia marco de Medio Ambiente 2030, que pretende convertirse en la figura de planificación integradora mediante la cual se diseñe e instrumente toda la política ambiental de la Comunidad Autónoma de Andalucía, teniendo presente desde el diagnóstico hasta la fase de evaluación, un enfoque plenamente respetuoso con el principio constitucional de igualdad y de no discriminación.

A.2. Seguimiento de la Estrategia Andaluza de Desarrollo Sostenible y, en particular, de la información arrojada por los indicadores desagregados por sexo, referidos a la población en riesgo de pobreza, la tasa de paro, o el abandono escolar.

A.3. Seguimiento de la Estrategia para la Generación de Empleo Medioambiental en Andalucía y, en particular, de la información arrojada por los indicadores desagregados por sexo, referidos al empleo ambiental por sectores.

A.4. En la misma línea, análisis de los resultados del proyecto estadístico “Actividad Económica y Medio Ambiente en Andalucía”, relativos a información de empleo y desagregada por sexo, en empresas y entidades relacionadas con el medio ambiente.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las anteriores actuaciones atienden al artículo 5, Transversalidad de género y al artículo 10, Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género de la Ley 12/2007.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Mediante estas actuaciones se prevé el desarrollo de zonas predominantemente rurales en el entorno de los Espacios Naturales Protegidos, con objeto de mejorar la calidad de vida de sus habitantes y equilibrar las diferencias sociales, promoviendo para ello la participación activa de la población local en condiciones de igualdad, especialmente por parte de las mujeres, mediante su incorporación a la educación y sensibilización ambiental.

Obtención de información útil para organismos a nivel local, regional y nacional así como para los agentes sociales y económicos vinculados a las actividades medioambientales en Andalucía, extraída de índices de distribución, concentración y desequilibrio en puestos de trabajo, o desigualdades salariales, en los diferentes ámbitos de actuación ambiental.

## 20.00 CONSEJERÍA DE POLÍTICA INDUSTRIAL Y ENERGÍA

El Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, asigna a la Consejería de Política Industrial y Energía las competencias que tenía atribuidas la Consejería de Transformación Económica, Industrial, Conocimiento y Universidades en materia de industria y minas y las que, en materia de energía, venían siendo ejercidas por las Consejerías de la Presidencia, Administración Pública e Interior y de Hacienda y Financiación Europea.

En su desarrollo, el Decreto 163/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Política Industrial y Energía, regula algunas competencias que disponen de una alta relevancia en la promoción de la igualdad de género, en especial aquellas relativas a la ordenación de la actividad industrial. Ámbitos de actuación en los que la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía establece mandatos que impulsan políticas igualitarias para hombres y mujeres en aspectos laborales y de promoción empresarial.

### 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Impulso a la Unidad de Igualdad de Género en el ejercicio de sus funciones. Mediante esta actuación se pretende impulsar los trabajos técnicos que lleva a cabo la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería, en desarrollo de las siguientes funciones:

1. Asesoramiento en elaboración del informe de evaluación del impacto de género, previsto en el artículo 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y emisión de informes de observaciones. Con un total de 11 informes emitidos en 2019, se puede constatar que las recomendaciones y valoraciones realizadas por la Unidad han sido incorporadas en gran parte por los centros directivos.
2. Seguimiento, evaluación del desarrollo y cumplimiento del II Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2021-2027, sin perjuicio de las funciones que, a tales efectos, correspondan a otros órganos.
3. Análisis, seguimiento y control de los datos estadísticos oficiales desde la óptica de género.
4. Impulso de la formación y sensibilización del personal de la Consejería o entidades instrumentales en relación al alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades, mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.
5. Asesoramiento en la elaboración de los planes de igualdad regulados en el artículo 32 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y colaboración en su evaluación y elaboración de medidas correctoras. Elaboración del Plan de igualdad de la Consejería previsto en el II Plan Estratégico para la igualdad.
6. Colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer al objeto de garantizar la adecuada cooperación en la coordinación de las actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional única, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.
7. Participación en la Comisión de Impacto de género en los presupuestos de la Junta de Andalucía.

A.2. Puesta en marcha de acciones para la conciliación de la vida personal y laboral entre el personal de la Consejería. Mediante esta actuación se ponen en marcha acciones que promuevan una gestión más efectiva de sus distintas responsabilidades, derechos y deberes u oportunidades y preserve el equilibrio entre las esferas personal y profesional, impulsando la corresponsabilidad entre los sexos y la ruptura con las estructuras de los usos del tiempo basada en roles tradicionales, tales como la concesión de permisos y licencias, la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo.

Para 2023 las solicitudes de flexibilidad horaria para conciliar la vida personal, familiar y laboral, se seguirán viendo afectadas por las previsiones recogidas en el Pacto de la mesa general de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 14 de septiembre de 2020, que aprueba el Protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, y otras normas que puedan dictarse en el contexto de la pandemia que nos afecta.

A.3. Propuesta, coordinación técnica, evaluación y ejecución de las actividades estadísticas y cartográficas en el marco de los planes y programas estadísticos y cartográficos. Todas las fases de la producción estadística contemplan la perspectiva de género, tanto la captación de datos, el diseño metodológico, el tratamiento de datos y la difusión.

Participación en el diseño y, en su caso, en la implantación de registros o ficheros de información administrativa que sean susceptibles de posterior tratamiento estadístico y cartográfico, introduciendo la desagregación por sexo cuando el registro contiene alguna variable referida a persona física.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

A.1. Las actuaciones responden a los mandatos establecidos en el artículo 60 de la Ley 12/2007. Las actuaciones de la Unidad de Igualdad de Género se enmarcan en lo establecido en el artículo 6 de la misma norma, por el que “todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno incorporarán, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género”; así como el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género. Igualmente cumplen con lo establecido en el artículo 8 referido al enfoque de género en el presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía como elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres; y obedece al Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A.2. Estas actuaciones dan cumplimiento al artículo 36 de la Ley 12/2007, por el que “las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural”; al artículo 39, específicamente dedicado a la conciliación en el empleo público, según el cual “la Administración de la Junta de Andalucía impulsará medidas de flexibilización horaria y jornadas parciales, así como la creación de centros infantiles en los centros de trabajo, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos, y hacer posible un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades familiares domésticas”; y al artículo 40, referido al permiso de paternidad.

Asimismo se aplica el artículo 56 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, en lo relativo a los derechos de las empleadas públicas de la Junta de Andalucía: “la Administración de la Junta de Andalucía facilitará para todas sus empleadas públicas que se encuentren afectadas por la violencia de género los permisos que correspondan, el ejercicio del derecho a la reducción o la flexibilidad de su jornada laboral, así como a la movilidad geográfica y a la excedencia, de acuerdo con lo dispuesto en materia de función pública o convenio colectivo”

A.3. Estas actividades cumplen con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 12/2007, según el cual los poderes públicos de Andalucía, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.
- b) Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Analizar los resultados desde la dimensión de género.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Las actuaciones llevadas a cabo con la participación de la Unidad de Igualdad de Género fundamentalmente pueden ayudar al impulso, coordinación e implementación de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas públicas de competencia de la Consejería. Además, la colaboración necesaria para la elaboración y aplicación de Planes en materia de igualdad de género elaborados por otras Consejerías o en colaboración con otras administraciones se canaliza a través de la Unidad de igualdad de género, que recaba la información de los distintos centros directivos y entidades dependientes que pueda aportarse para la materialización de dichos Planes e Informes. A través del Informe de evaluación de impacto de género en la normativa se detectan las desigualdades de hombres y mujeres afectados por la norma, dando la posibilidad de introducir medidas correctoras antes de su aprobación y aplicación. Por su parte, la introducción del enfoque de género en el presupuesto supone un elemento imprescindible para la aplicación de los fondos públicos como elemento real de superación de las desigualdades existentes.

Asimismo el impulso de la formación y sensibilización del personal de los diferentes centros directivos y entidades instrumentales se considera una acción imprescindible para posibilitar la aplicación del enfoque de género en las normas generadas y el presupuesto ejecutado en sus ámbitos competenciales. Cuanto mayor sea la formación tanto del personal directivo que debe tomar decisiones sobre las políticas implementadas, como del personal técnico que participa en la elaboración de estos instrumentos, mejor se plasmarán en ellos los principios recogidos en las leyes de promoción de la igualdad.

A.2. Las actuaciones de conciliación de la vida laboral, personal y familiar dirigidas al propio personal de la Consejería suponen una medida incontestable para el avance en una sociedad conforme con el mandato de la Ley 12/2007, por el que las mujeres y los hombres en Andalucía tienen

el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la ruptura con las estructuras de los usos del tiempo basada en roles tradicionales.

A.3. Las actuaciones en materia estadística suponen un pilar fundamental para posibilitar el acceso a una información desagregada que permita analizar las situaciones de desigualdad existentes en los diferentes ámbitos competenciales de la Consejería, y poder formular políticas públicas que corrijan dichas situaciones. Un correcto conocimiento de la realidad de partida es la única forma de poder aplicar los instrumentos de que dispone la administración de manera que se alcancen los objetivos estratégicos de igualdad marcados.

## 73A ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD ENERGÉTICA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Avance en el proyecto de administración electrónica, mediante el que se pretende habilitar la tramitación electrónica de la mayoría de sus procedimientos administrativos.

A.2. Participación en jornadas y actos centrados en la importancia de la presencia de la mujer en el sector de la energía y en la difusión de la necesidad de incrementar dicha presencia.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

La primera de las actuaciones pretende dar cumplimiento a lo recogido en el artículo 36 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, al establecer que las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural, al facilitar el acceso electrónico así como la tramitación de expedientes ante la Administración.

La segunda desarrolla dictados al artículo 38, sobre conciliación en las empresas, que establece que la Junta de Andalucía impulsará medidas que favorezcan en la empresa la promoción de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a través de la inclusión de medidas de flexibilidad de horarios, entre otras, con pleno respeto a la autonomía en la negociación colectiva en los convenios colectivos y planes de igualdad.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La participación de las mujeres en la actividad de instalaciones energéticas es muy inferior a la de los hombres. Mediante la implantación y generalización de tramitación electrónica se persigue la modernización y agilización de la administración en materia de energía, suponiendo una ventaja tanto para las personas administradas, que puede realizar sus trámites durante las 24 horas del día, todos los días del año, sin necesidad de desplazarse a las sedes administrativas, como para

la propia Administración, que reduce significativamente el trabajo administrativo asociado a la tramitación de procedimientos. Esta modernización telemática, en la medida que permite facilitar la conciliación con la vida personal, laboral y familiar, contribuye también a la consecución de la igualdad de género.

Por otra parte, la participación en jornadas impulsa el conocimiento de situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres en este sector y de este modo, pone las bases para impulsar un cambio hacia la igualdad de género en el sector energético.

## 73B ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD INDUSTRIAL Y MINERA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género.

#### A.1. Actuaciones de difusión y promoción del sector industrial en materia de género.

Incidir en la promoción y el incremento del papel de la mujer en las empresas industriales y mineras, especialmente en su acceso a los puestos con capacidad de decisión, constituyendo un espacio en el que desde la Secretaría General de Industria y Minas se facilite la participación femenina en los estudios STEM, se visualicen las oportunidades laborales y el desarrollo profesional vinculado a los sectores industrial y minero. De esta forma, se promueve la integración del enfoque de género en la industria y la minería de Andalucía, y se orienta a que se reduzcan progresivamente las brechas de género en el sector.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

La actuación referida pretende dar cumplimiento a lo recogido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, especialmente en sus artículos 22, 25 y 27. El primero de estos artículos establece que la igualdad de oportunidades en el empleo será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía, y que ésta desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional.

En la misma línea, en virtud del artículo 25, la Administración de la Junta de Andalucía podrá establecer otras acciones de fomento del emprendimiento de mujeres, así como todas aquellas consistentes en orientación, formación, asesoramiento, tutorización, acompañamiento o de apoyo a la creación de empresa o actividad económica, mantenimiento y desarrollo de la misma. Los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus competencias, impulsarán medidas y actuaciones que favorezcan la aportación de las mujeres para construir nuevos modelos de economía y empresa.

El artículo 27 establece que las empresas procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección, y que las organizaciones empresariales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección, a lo que pretende igualmente contribuir las acciones de la Secretaría General de Industria y Minas.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

La industria y la minería son sectores históricamente masculinizados, con una desigualdad laboral que, lejos de corregirse, se ha incrementado en los últimos años. De las 300.000 personas ocupadas en Andalucía en el sector industrial en el año 2022, sólo el 24% eran mujeres (228.100 trabajadores hombres frente a 71.900 trabajadoras) según datos facilitados por IECA. Así, la brecha de género en la industria extractiva es aún mayor, el empleo femenino tan sólo representa el 8,9% del total de los empleos (702 trabajadoras frente a 7.195 empleados masculinos, según datos de 2020). Lejos de reducirse, desde 2016 esta brecha no ha hecho sino aumentar unas décimas (las empleadas en la minería representaban entonces el 10,1% del total de personas trabajadoras).

Con las actuaciones de difusión y promoción del sector industrial con perspectiva de género, que se incardinan en el Objetivo Estratégico de impulsar la presencia de las mujeres y la perspectiva de género en la industria y la minería en Andalucía, se pretende incrementar el empleo femenino en ambos sectores y corregir estas desigualdades, disminuyendo la brecha de género histórica.



## 21.00 CONSEJERÍA DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FUNCIÓN PÚBLICA

Según el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, corresponden a la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública las competencias en materia de justicia, regeneración, entes instrumentales y Administración Local que tenía atribuidas la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local y las que en materia de Administración Pública venía ejerciendo la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior.

De esta manera, las actuales competencias quedan recogidas en el Decreto 164/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública. De estas, destacan desde el punto de vista de la igualdad de género aquellas relacionadas con la violencia de género que guarden relación directa con la Administración de Justicia, las relativas a justicia juvenil, así como colegios profesionales, fundaciones y asociaciones, o la planificación de la Administración de la Junta de Andalucía.

### 12A PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Avance en la modernización e innovación de la Administración Pública con perspectiva de género, conjugando los principios de eficacia, eficiencia, evaluación y flexibilidad en la producción del servicio con la mejora de la calidad, la accesibilidad, la simplificación y organización administrativa.

A.2. Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía, que atenderá, entre otros elementos, a la perspectiva de igualdad de género.

Por otra parte, y directamente relacionado con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, se está elaborando el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Administración General de la Junta de Andalucía, habiéndose constituido la Comisión Negociadora con los representantes sindicales e iniciado la negociación del diagnóstico.

A.3. Medidas propuestas para impulsar la igualdad de las empleadas y empleados públicos.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

A.1. Se adecua al artículo 8. Enfoque de género en el presupuesto de la Ley 12/2007.

A.2. Atiende a los artículos 7. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres y 32. Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública de la citada Ley 12/2007.

A.3. Responde al artículo 39. Conciliación en el empleo público, de la Ley 12/2007, así como a los preceptos de la Ley 13/2007.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. La Secretaría General para la Administración Pública tiene atribuida la función de velar e impulsar la aplicación práctica de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación de las actividades que sean de su competencia.

A.2. Desde la Secretaría General para la Administración Pública, dentro de sus atribuciones, se está impulsando la elaboración de un Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía. En lo que respecta a las medidas de igualdad a incluir en el Plan debe hacerse mención que deberán ser coherentes con las que se contemplen en la planificación horizontal en la materia. En este sentido en el diseño de objetivos estratégicos se está teniendo en cuenta la variable impacto de género.

Por otra parte, tras la aprobación por Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 8 de marzo de 2022, del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, se han iniciado las tareas relativas a la elaboración del Plan de Igualdad en la Administración General de la Junta de Andalucía, habiéndose constituido la Comisión Negociadora del Plan con los representantes sindicales para la elaboración y negociación del Plan. Actualmente, se encuentra en fase de enriquecimiento del diagnóstico con técnicas cualitativas, estando previsto que se apruebe en el primer trimestre de 2023.

Además, la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública colabora con la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación dentro de la I Estrategia de Conciliación de Andalucía 2022-2026 que tiene por objetivo fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en el ámbito familiar y laboral. La citada Estrategia fue aprobada por Acuerdo de 31 de mayo de 2022, del Consejo de Gobierno.

A.3. Medidas propuestas para impulsar la igualdad de las empleadas y empleados públicos.

Las medidas para impulsar la igualdad de las empleadas y empleados públicos han sido adoptadas en el seno de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de manera que todas las medidas recogidas en el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018 para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz van a tener un impacto en materia de género.

En esta línea, también debe ponerse de relieve la Instrucción 3/2019, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, en materia de jornada laboral, vacaciones y permisos en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, de sus Instituciones, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial, en la que se recogen variedad de fórmulas de conciliación.

Siguiendo la medida implantada en relación con el trabajo no presencial en el escenario de alerta sanitaria en el Acuerdo de la Mesa General de 8 de mayo de 2020, el Pacto de la Mesa General de 19 de junio de 2020, en desarrollo del apartado IV, punto 5, del Plan de Incorporación Progresiva de la Actividad Presencial de la Administración de la Junta de Andalucía, se recogió la implantación de la modalidad de teletrabajo para determinados colectivos una vez concluido el estado de alarma. Los citados colectivos deberían compaginar la prestación de servicios sin presencia física en los respectivos centros y lugares de trabajo con una modalidad presencial del 20 por ciento de su jornada semanal.

Posteriormente en el Pacto de la Mesa General de 14 de septiembre de 2020, se aprueba el Protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Se adopta así un protocolo con vigencia hasta el final de la alerta sanitaria que aporta como principal novedad el reconocimiento a todas las personas empleadas incluidas en su ámbito de aplicación cuyas funciones sean susceptibles de teletrabajo, la posibilidad de un día de teletrabajo semanal. Este reconocimiento representa un gran beneficio porque permite una mejor conciliación. El Protocolo será de aplicación hasta el final de la alerta sanitaria, y mientras se elabora una legislación específica en materia de teletrabajo.

En este sentido, en el seno de la Mesa General se crea una Comisión para seguir avanzando en el estudio y la regulación del teletrabajo, que tiene por objeto la implantación de esta modalidad en cuanto avance en la flexibilidad y la conciliación y como primer paso a una regulación con carácter permanente del teletrabajo. Dicha Comisión ha elaborado una legislación específica de la modalidad de prestación de servicios a distancia en la Administración de la Junta de Andalucía, con el objeto de establecer el trabajo a distancia o no presencial en la Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales, mediante la fórmula de teletrabajo.

La citada norma tiene por finalidad, entre otras, favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional a través de la flexibilidad para realizar el trabajo fuera de las dependencias de la Administración, sin menoscabo de la calidad del servicio que se presta, con lo que se pretende fortalecer el compromiso y la motivación del personal empleado público, y todo ello teniendo siempre presente la corresponsabilidad.

También cabe destacar el Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, que establece el conjunto de medidas y procedimientos para facilitar la protección de las empleadas públicas de la Administración de la Junta de Andalucía, que sean víctimas de violencia de género, conforme a la normativa reguladora y a los Acuerdos y Pactos concertados por dicha Administración. También en el ámbito de la violencia de género, se encuentra el Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de violencia externa en el trabajo, dirigida al personal funcionario y laboral del VI Convenio Colectivo, en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, sus Instituciones, Agencias Administrativas y de Régimen Especial, cuyo objetivo es la regulación de las actuaciones a seguir en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de violencia en el contexto de la Administración General de la Junta de Andalucía, sus Instituciones, las Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial de ella dependientes, con el propósito de detectar y solucionar el conflicto, sin que, no obstante, nada impida a quienes se vean perjudicados o perjudicadas, el ejercicio de aquellas otras vías legales que les puedan amparar.

## 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Actuaciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería.

A.2. Asesoramiento a los órganos directivos respecto a la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de elaboración de las disposiciones normativas, realizando un seguimiento

de la incorporación de las recomendaciones realizadas a través de los Informes de observaciones con objeto de evaluar las mejoras respecto al ejercicio anterior.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones orientadas a la incorporación de la perspectiva de género en el proceso normativo se relacionan con el principio de transversalidad de género que enuncia el artículo 5 de la Ley 12/2007, por el cual se promueve que la perspectiva de igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas y de las políticas en todos sus ámbitos de actuación.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Con el impulso y promoción de las medidas expuestas se pretende incrementar la sensibilización del personal de la Consejería respecto a la integración de la perspectiva de género en todas las fases de la intervención pública así como mejorar la incorporación de la perspectiva de género en la actividad del conjunto de la Consejería.

## 14B ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Valoración Integral de violencia de género realizada desde las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género de los Institutos de medicina legal y ciencias forenses de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A.2. Valoración urgente del riesgo realizada desde las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género de los Institutos de medicina legal y ciencias forenses de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A.3. Actuaciones en servicio de guardia de atención a las víctimas de violencia de género y mujeres víctimas de agresiones sexuales de los Institutos de medicina legal y ciencias forenses de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A.4. Dotación de dependencias que garanticen la no coincidencia víctima/agresor en las dependencias de los juzgados con materia de violencia sobre la mujer.

A.5. Asesoramiento y orientación jurídica gratuita previos al proceso judicial.

A.6. Asistencia jurídica a las víctimas de violencia de género.

A.7. Garantía de representación por procuradores en procesos judiciales a las víctimas de violencia de género.

A.8. Garantía de uso no sexista del lenguaje en toda la información ofrecida relacionada con los servicios de los Puntos de Información de Mediación de Andalucía (PIMA).

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

A.1. y A.2. Se desarrollan desde las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVVG) de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Andalucía, responden artículo 37 de la Ley 13/2007.

A.3. Decreto 69/2012, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Institutos de Medicina Legal de la Comunidad Autónoma de Andalucía y de la Comisión de Coordinación de los Institutos de Medicina Legal, que regula los servicios de guardia de los Médicos Forenses que componen los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Andalucía.

A.4. Se adecúa a lo dispuesto en el artículo 38.2 de la Ley 13/2007.

A.5. y A.6. Responden al imperativo legal establecido en el artículo 20, apartados 1, 2, 3 y 4 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y en los artículos 27.d), 35 y 35 bis de la Ley 13/2007.

En todo caso, cuando se trate de garantizar la defensa y asistencia jurídica a las víctimas de violencia de género, se procederá de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1/1996, de 10 enero, de Asistencia Jurídica Gratuita.

A.7. Esta actuación, al no venir prevista entre los contenidos material del derecho a la asistencia jurídica gratuita del artículo 6 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita, y ante la pérdida de vigencia del convenio formalizado con el Consejo Andaluz de Colegios de Procuradores de los Tribunales, para 2023 se pretende financiar mediante subvención excepcional.

A.8. Atiende al artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública de la citada Ley 12/2007.

Por otra parte, las actuaciones anteriores relacionadas con la violencia de género también están en línea con el eje V. Sociedad libre de violencia sexista del Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1., A.2. y A.3. Continuar trabajando en el desarrollo de la implantación de la valoración integral de la violencia de género, que implica la valoración de las denunciadas y los denunciados para abordar cuestiones relativas a existencia o no de lesiones físicas y psíquicas, medidas terapéuticas necesarias, existencia de estrés psicosocial y repercusión sobre menores.

En el caso de las agresiones sexuales, aplicación del Protocolo andaluz de actuación sanitaria ante la violencia de género, evitando la revictimización de las mujeres mediante una sola exploración ginecológica conjunta y garantizando la adecuada obtención y conservación de pruebas de interés médico legal.

Por otro lado, se pretende continuar con las medidas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, puestas en marcha en 2019, destinadas, por un lado, a mejorar la atención de las mujeres durante todo el procedimiento judicial, y por otro, a priorizar y agilizar al máximo los procedimientos judiciales en los que se ve incurso las denunciadas, redundando en su bienestar emocional.

A.4. Avanzar en la dotación de dependencias y accesos específicos y separados en los Juzgados con competencias en materia de violencia sobre la mujer, siempre que sea posible, para que víctimas y agresores no se encuentren física ni visualmente dentro y fuera de las sedes judiciales.

A.5. A.6. y A.7. En el ámbito del derecho a la asistencia jurídica gratuita, mantenimiento del marco normativo, con especial protección a las víctimas de violencia de género, mediante el que se concede una serie de especialidades en la tramitación de los expedientes de reconocimiento del derecho para la defensa y representación en los juzgados, ostentando prioridad a la tramitación de las solicitudes en los Servicios de Orientación Jurídica Gratuita de cada colegio de abogados, así como una serie de facultades que no tienen otros solicitantes de la justicia gratuita para la designación de profesionales en sus expedientes de reconocimiento del derecho a la justicia gratuita.

A.8. Contribuir a la igualdad de género a través de un uso adecuado del lenguaje. En el Pliego de Prescripciones Técnicas de la contratación de los Puntos de Información de Mediación de Andalucía (PIMA), se exigirá a la entidad adjudicataria el uso no sexista del lenguaje en la información que se ofrezca.

Esta misma actuación se va a tener en cuenta para la nueva contratación administrativa del servicio público de mediación penal intrajudicial.

## 14C JUSTICIA JUVENIL Y ATENCIÓN A VÍCTIMAS

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Mejora en el acceso a los recursos específicos de justicia juvenil, garantizando, para cada sexo, la existencia de plazas de internamiento y grupos educativos de convivencia y servicios adecuados.

A.2. Desarrollo de programas de igualdad de género en todos los centros y servicios de justicia juvenil de Andalucía.

A.3. Desarrollo de planes de igualdad de género entre las y los profesionales de los centros y servicios de justicia juvenil.

A.4. Mantenimiento del número de profesionales que atienden en las distintas sedes del Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía y en los Puntos de Encuentro Familiar de la Junta de Andalucía.

Creación de equipos itinerantes para acercar el servicio a personas que tengan dificultades económicas o de otro tipo para desplazarse, especialmente a las personas que sufran violencia de género dada su vulnerabilidad.

A.5. Presencia de criterios de género en la contratación del Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía, de manera que todos los profesionales cuenten con formación en violencia de género. De la misma forma, en la contratación de los servicios de Punto de Encuentro Familiar de la Junta de Andalucía se exige que todos los miembros que compongan el equipo técnico acrediten, al menos, formación complementaria en violencia de género.

A.6. Incorporación de criterios de género en el procedimiento de concesión de las subvenciones destinadas a asociaciones, fundaciones e instituciones sin ánimo de lucro cuyo objeto sea la representación y defensa de los intereses de las víctimas de terrorismo. De esta manera, se solicita representación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de dirección de las entidades

solicitantes, así como acreditar actuaciones tendentes a alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los proyectos presentados.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

A.1. Responde a los mandatos de la Ley 12/2007, en cuanto a la igualdad en el acceso a los servicios públicos de la Comunidad Autónoma Andaluza. Esta actuación también se enmarca en el OE.1. del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028, en cuanto que garantiza el acceso igualitario de mujeres y hombres a los bienes y servicios públicos y ofrece las mismas oportunidades y recursos para todos y todas las menores que cumplen medidas en Andalucía.

A.2. Da cumplimiento a lo establecido en la Ley 13/2007, en cuanto a la adopción de medidas para la erradicación de la violencia de género en todos los centros y servicios de justicia juvenil. Esta actuación está en línea con el OE.4. del citado Plan Estratégico para la Igualdad, de esta manera se contribuye a la erradicación de la violencia de género.

A.3. La efectiva implementación de los planes de igualdad es un compromiso de esta Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, para lo cual participa en las políticas de igualdad de los empleados públicos de la Junta de Andalucía. Por otra parte, es requisito obligatorio para la contratación pública de profesionales de las entidades privadas. Igualmente, esta actuación se encuentra en consonancia con los OE.2. y OE.3. del Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres.

A.4. Contribuye al cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 43.2 de la Ley 13/2007, de acuerdo con la cual la atención a las víctimas de violencia de género debe ser especializada, multidisciplinar y accesible, particularmente a aquellas mujeres que por sus circunstancias personales, sociales o culturales se encuentren en una situación de especial vulnerabilidad. Esta actuación se desarrolla también en el marco del citado Plan Estratégico para la Igualdad, concretamente en el OE.4. Contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres, el eje V. Sociedad libre de violencias sexistas, línea 5.B. Desarrollo de estrategias de atención frente a cualquier tipo de violencia machista.

A.5. Garantiza la especialización prevista en el artículo 43.2 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, relacionado con la exigencia a los equipos profesionales que prestan servicio en el Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía y en los Puntos de Encuentro Familiar de la Junta de Andalucía, que cuenten con formación en violencia de género.

A.6. Queda vinculada al mandato previsto en el artículo 13 de la Ley 12/2007, de acuerdo con el cual, la Administración de la Junta de Andalucía incorporará a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Incrementar el índice de concentración de medidas privativas de libertad en mujeres en la propia provincia o provincias limítrofes, de manera que la población menor infractora femenina cumpla la medida judicial en un recurso de internamiento próximo a su residencia, sin que el sexo suponga una desigualdad a la hora de la ejecución de las medidas y de la intervención socioeducativa y terapéutica.

A.2. Disponer de conocimiento permanente de la población menor infractora desde una perspectiva de género, a través del seguimiento y la supervisión de los centros de justicia juvenil.

En atención a la fuerte masculinización de esta población es necesario ahondar sobre las implicaciones de género en el ámbito de la justicia juvenil que identifiquen problemas y necesidades de la población receptora.

A.3. Desarrollar de manera efectiva los planes de igualdad de género entre las y los profesionales de los centros y servicios de justicia juvenil, incluyendo la igualdad de género en la formación permanente de este personal, como una estrategia para favorecer su desarrollo en la vida cotidiana de los centros de menores infractores.

A.4. Facilitar el acceso al Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía y a los Puntos de Encuentro Familiar de la Junta de Andalucía por parte de las víctimas de violencia de género, de forma que se eliminen o, al menos, se reduzcan los obstáculos de estas personas para poder obtener asistencia.

A.5. La formación en materia de violencia de género, favorecerá que la atención y asistencia tanto a las personas víctimas, como a los y las menores que puedan ser objeto de maltrato, será especializada, garantizando de esta manera que sea lo más adecuada posible para las necesidades de este colectivo.

A.6. Contribuye a la extensión de la igualdad de género a todos los sectores de la sociedad al incorporar criterios de género entre los méritos a valorar en la concesión de ayudas para la representación y defensa de los intereses de las víctimas de terrorismo.

## 21.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

### 12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Evitar los desequilibrios de género entre el personal que colabora con el Instituto Andaluz de Administración Pública.

Para combatir la segregación vertical en las actuaciones del IAAP, se establecen como norma que los equipos docentes, ponentes de jornadas, personas evaluadoras, autoras de publicaciones y contenidos, y de otro tipo de colaboraciones, deberán ser paritarios por defecto debiendo explicarse en caso contrario las dificultades para su consecución.

A.2. Proporcionar formación específica en materia de género al personal propio del IAAP y también a aquellas personas que colaboran con el IAAP.

Se considera imprescindible proporcionar formación específica en materia de género tanto al personal propio del IAAP, como sobre todo a aquellas personas que colaboran con el IAAP. Para ello se realizarán diversos tipos de actividades formativas en materia de género en diversos formatos que garanticen la formación en género de este colectivo de forma que en su actuación diaria se incorpore siempre la perspectiva de género.



A.3. Proporcionar información y formación en materia de igualdad al personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Se pretende introducir de forma transversal la perspectiva de género en todas las actuaciones formativas dirigidas a las distintas categorías del personal empleado público, además de diseñar una línea estratégica específica en materia de igualdad de género. Ello permite simultáneamente trabajar en la formación de las personas en contenidos de género y a la vez en el ámbito de la representación de las mujeres, promoviendo actuaciones para evitar la segregación horizontal en relación con determinadas materias.

Generaremos además un espacio abierto de formación dinamizado por profesionales expertos que permita la generación de proyectos de aplicación a los puestos de trabajo.

A.4. Aumentar la información en materia de género e igualdad.

Mediante el aumento del catálogo de estudios publicados en esta materia y que se pone a disposición de todo el colectivo del personal empleado público de la Junta de Andalucía, así como de la sociedad en general.

A.5. Asegurar la igualdad en el acceso al empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía.

El objetivo fundamental es evitar situaciones de discriminación por sexo en el acceso al empleo público en la Junta de Andalucía. Y en este ejercicio de 2023 se mantiene de forma específica la necesidad de gestionar los procesos selectivos teniendo en cuenta la perspectiva de género, partiendo de la convicción de que ya desde el momento en que se recluta a las personas que se van a integrar en la organización es necesario que se asegure que el enfoque de género esté presente, garantizando la paridad en las Comisiones de Selección que se constituyan durante el ejercicio, e incorporando temas específicos en materia de igualdad, de forma que parte de los conocimientos que se examinan en los aspirantes a integrarse en la organización son los que tiene que ver con la igualdad.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

En general, todas las actuaciones que se referencian se alinean con lo establecido en los artículos 4, 5, 6, 9, 9 bis, 10, 11, 20, 20.2, 31.1, 31.2, y 39 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Por último y a la luz de la elaboración del Plan de Igualdad de la Junta de Igualdad y la obligatoriedad de elaborar Planes de Igualdad por cada Consejería se articularán una serie de actuaciones de capacitación y gestión del conocimiento que apoyen la elaboración de los citados planes de igualdad.

## 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

En la modificación de los Estatutos del IAAP realizada en 2014 ha quedado configurado como un principio básico de actuación del Instituto el Principio de Igualdad de Género, reforzando la importancia de la transversalización de género en la actividad formativa del Instituto, lo que implica la introducción de la perspectiva de género con carácter transversal en las actuaciones y funciones

que le son propias en materia de formación, así como la promoción de la formación específica en igualdad de oportunidades.

También hay que valorar la importancia de la formación como palanca de transformación. Uno de los factores de éxito más frecuentes para la implementación de la transversalidad de género, según la experiencia acumulada por el Programa G+, es la existencia de un equipo humano con conocimientos en género, concienciado de su importancia, y mantenido en el tiempo, por lo que la institucionalización de la formación del personal resulta fundamental. Así, para que la movilidad propia del personal en la función pública no suponga una dificultad para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres, es necesario apostar por la formación generalizada en materia de género. Igualmente, en el marco del proceso de reformulación de las estrategias de mejora y modernización de la Administración Pública en el que el Instituto está participando activamente, las dedicadas a la gestión y compartición del conocimiento, pueden contribuir de forma importante a este objetivo.

Hay que valorar, además, que el IAAP tiene entre sus funciones, según sus estatutos, asesorar y colaborar con las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía en la planificación, desarrollo y evaluación de la formación del personal de las mismas, por lo que la repercusión de esta actuación llega a ese sector, donde persiste la masculinización en los niveles directivos.

Por ello para el año 2023 se mantiene como uno de los objetivos estratégicos del IAAP la incorporación de manera transversal del enfoque y la perspectiva de género en todas las actuaciones del mismo. La actividad de formación dirigida a las personas empleadas públicas permite simultáneamente trabajar en la formación de las personas en contenidos de género y a la vez en el ámbito de la representación de las mujeres, promoviendo actuaciones para evitar la segregación horizontal en relación con determinadas materias, y al tiempo para combatir la segregación vertical relacionada con la representación entre el personal colaborador del Instituto en todos sus ámbitos de actuación.

Para ello es necesario evitar desequilibrios de género que actualmente todavía persisten en el personal que colabora con el Instituto, y que en último año no hemos conseguido reducir en la medida deseada. Se considera imprescindible proporcionar formación específica en materia de género tanto al personal propio del IAAP, como sobre todo a aquellas personas que colaboran con el IAAP desde diferentes roles, para con ello aumentar las personas formadas en materia de género de entre el personal colaborador del IAAP. Y ello desde el entendimiento de que la formación en género del personal colaborador es un mecanismo de garantía de la incorporación de la transversalidad de género en las actividades que realiza el IAAP. Por ello se realizarán diversos tipos de actividades formativas en materia de género en diversos formatos que garanticen la formación en género de este colectivo.

Y en este ejercicio de 2023, en el que el IAAP debe afrontar un importante reto de agilización de los procesos selectivos, se mantiene de forma específica la necesidad de gestionarlos teniendo en cuenta la perspectiva de género, partiendo de la convicción de que ya desde el momento en que se recluta a las personas que se van a integrar en la organización es necesario que se asegure que el enfoque de género esté presente, garantizando la paridad en las Comisiones de Selección que se constituyan durante el ejercicio, e incorporando temas específicos en materia de igualdad en los temarios de todos los procesos selectivos que se convoquen.

### 5.3. INDICADORES POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS

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 permiten la medición del grado de consecución de los elementos de la planificación (objetivos y actuaciones), como resultado de la ejecución presupuestaria. Suponen, así mismo, en cuanto a las previsiones que contienen, un reflejo de la realidad a que hacen referencia, puesto que quienes diseñan y fijan las cuantías en cada indicador, lo hacen a partir de una serie de factores (control de la ejecución de ejercicios anteriores, posibilidades de avance en el área presupuestada, etc.), que necesariamente implican un conocimiento de la situación de partida sobre la que se desea actuar.

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.

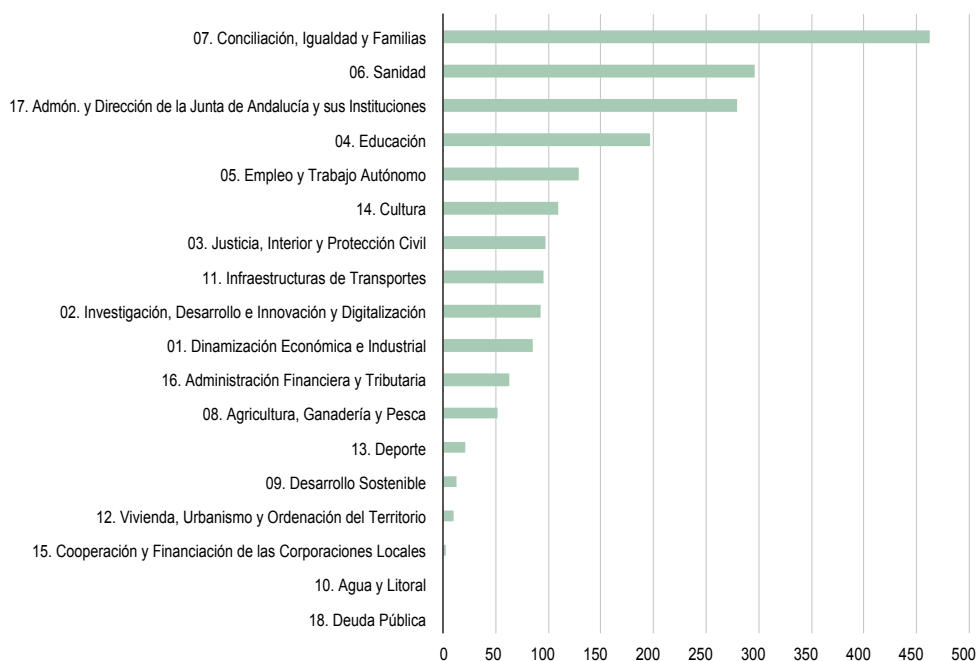
Si se analiza el número de indicadores en las distintas consejerías de la Junta de Andalucía, se observa que las consejerías que mayor número de indicadores pertinentes a género han previsto son las de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, con 375 indicadores, el 18,7%, Salud y Consumo, con 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).

**CUADRO 5.3. Indicadores por Consejerías/Secciones. Presupuesto 2023**

CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, INTERIOR, DIÁLOGO SOCIAL Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA	101
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS	115
CONSEJERÍA DE DESARROLLO EDUCATIVO Y FORMACIÓN PROFESIONAL	281
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO	189
CONSEJERÍA DE SALUD Y CONSUMO	343
CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA, AGUA Y DESARROLLO RURAL	75
CONSEJERÍA DE UNIVERSIDAD, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN	52
CONSEJERÍA DE TURISMO, CULTURA Y DEPORTE	179
CONSEJERÍA DE FOMENTO, ARTICULACIÓN DEL TERRITORIO Y VIVIENDA	121
CONSEJERÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD	375
CONSEJERÍA DE SOSTENIBILIDAD, MEDIO AMBIENTE Y ECONOMÍA AZUL	24
CONSEJERÍA DE POLÍTICA INDUSTRIAL Y ENERGÍA	22
CONSEJERÍA DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FUNCIÓN PÚBLICA	133
<b>TOTAL</b>	<b>2.010</b>

Teniendo en cuenta las políticas de gasto, se observa que la política de Conciliación, Igualdad y Familias es la que cuenta con un mayor número de indicadores pertinentes a género, 462, el 23% del total. Le sigue la política de Sanidad, con 296 indicadores, el 14,7% del total, y a continuación, se encuentra la política de Administración y Dirección de la Junta de Andalucía y sus Instituciones, que incluye 279 indicadores (13,9% del total). La política educativa cuenta con 197 indicadores, el 9,8% del total. Con menor número de indicadores, y en orden decreciente, se encuentran las políticas de Empleo y Trabajo autónomo, con un 6,4% del número total de indicadores (129); la de Cultura, que incluye 110 indicadores (el 5,5% del total); Justicia, Interior y Protección Civil, con 98 indicadores (el 4,9%); Infraestructuras de Transportes (96 indicadores, el 4,8% del total); Investigación, Desarrollo e Innovación y Digitalización, suma 93 indicadores (4,6% del total); y Dinamización Económica e Industrial, con 86 indicadores (4,3% del total).

**GRÁFICO 5.3. Indicadores por Políticas Presupuestarias. Presupuesto 2023**



El resto de políticas tienen un porcentaje de indicadores inferior al 4%. Cooperación y Financiación de las Corporaciones Locales suma 3 indicadores (0,1% del total); Vivienda, Urbanismo y Ordenación del Territorio, con 11 indicadores (0,5% del total); Desarrollo Sostenible, que incluye el 0,6% del total de indicadores (13 indicadores); Deporte cuenta con una proporción del 1,1% (22 indicadores); Agricultura, Ganadería y Pesca, con 52 indicadores (2,6%) y Administración Financiera y Tributaria (63 indicadores, el 3,1% del total). Finalmente, las políticas de Deuda Pública y Agua y Litoral no cuentan con ningún indicador pertinente a género en el Presupuesto 2023.

# 6

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



# 6

La Administración pública andaluza, siguiendo directrices y recomendaciones internacionales de organismos multilaterales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico y el Fondo Monetario Internacional, elabora un presupuesto con perspectiva de género que mejora la eficacia de las cuentas públicas y profundiza la gobernabilidad y transparencia de su actuación. 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.

La elaboración del Anteproyecto de Ley del Presupuesto, así como su valoración de impacto de género, están fuertemente determinadas por las condiciones del contexto socioeconómico actual, donde el protagonismo principal lo ocupa el impacto de la guerra en Ucrania en la economía mundial. Las favorables perspectivas asociadas a la vuelta a la normalidad que propiciaron los masivos procesos de vacunación han debido revisarse, de forma que en la actualidad existe una rebaja generalizada de las expectativas de crecimiento, a la que no es ajena la economía andaluza. No obstante, Andalucía afronta con confianza los nuevos retos de este escenario al tener durante los últimos tres años un crecimiento superior a la media española y un mejor comportamiento de su mercado de trabajo. Por ello, el Presupuesto de 2023 tiene como objetivo prioritario dar apoyo y protección a las familias andaluzas, por lo que la Sanidad, la Educación, las Políticas Sociales y la creación de Empleo son las prioridades a las que se destinarán los recursos públicos. Dichos ámbitos son cruciales para las familias y la economía andaluza y, al mismo tiempo, presentan una elevada sensibilidad de género, ya que modulan las brechas de género que indican la calidad de vida diferenciada de mujeres y hombres.

Existen numerosos estudios e investigaciones que muestran que las consecuencias de la crisis y la situación del mercado laboral no han afectado por igual a mujeres y hombres. Por ello, el actual escenario de recuperación que proporciona la gestión de los fondos europeos,

con las prioridades sectoriales y transversales señaladas, abre la puerta a nuevos escenarios y nuevas oportunidades para tomar las medidas adecuadas que beneficien tanto a hombres como a mujeres y que puedan favorecer en condiciones de igualdad la recuperación económica, social y territorial de manera sostenible. Ello permitirá que tanto hombres como mujeres puedan contribuir por igual a la modernización y transformación de la sociedad andaluza.

En este sentido, es oportuno mostrar cuáles siguen siendo los **principales indicadores de desigualdad entre mujeres y hombres y brechas de género** identificadas en el capítulo de la Realidad, que todavía persisten pese a los avances logrados en los últimos años en Andalucía que han permitido ir acortando significativamente muchas de las principales brechas identificadas en la mayor parte de los ámbitos de la política pública. Sin embargo, todavía es posible señalar diversos ámbitos donde perviven significativas desigualdades que hay que seguir atendiendo con los recursos presupuestarios disponibles, por lo que se vincularán las brechas existentes junto con los recursos que las diferentes secciones presupuestarias y determinadas entidades instrumentales de la Junta de Andalucía han planificado, destinadas a la mejora y minoración de las desigualdades.

En el ámbito del **poder y representación** se han logrado fuertes reducciones de brechas de género principalmente en el poder legislativo y ejecutivo autonómico. No obstante, los **gobiernos locales**, de mayor proximidad a la ciudadanía, son los que más lentamente van avanzando en términos de representación equilibrada entre hombres y mujeres. Las alcaldías de los 785 municipios andaluces, según datos de julio de 2022, están regidas por 190 alcaldesas (el 24,2%) y 595 hombres (el 75,8%). En las diputaciones provinciales, en el año 2022, siete de las ocho presidencias de diputación provincial de Andalucía están ocupadas por hombres, y solo la presidencia de la Diputación de Huelva está encabezada por una mujer. Los datos muestran una brecha de género importante en estos puestos, con un 87,5% de presencia masculina, frente a un 12,5% femenina. Los datos de presencia de mujeres y hombres en los **órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales** en Andalucía en 2022, muestran que se componen del 38,9% por mujeres (102) y el 61,1% hombres (160).

En el ámbito **universitario**, una de las mayores brechas se encuentra entre el personal de órganos unipersonales de gobierno de las universidades andaluzas: los rectorados están compuestos por 18,2% rectoras y 81,8% rectores. El número de **cátedras de universidad** en Andalucía en el curso 2020/2021 asciende a 2.556. De estas, las mujeres ocupan el 23,8% (608) mientras que los hombres ocupan el 76,2% (1.948). En el ámbito de la **investigación**, los equipos directivos de los centros del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía muestran una participación de las mujeres del 32,9% (25 mujeres y 51 hombres). Las desigualdades son más evidentes en el caso de la proporción de investigadoras principales pertenecientes a Grupos de I+D en 2021, 28,4% sobre el total. En el caso de las investigadoras principales de Proyectos de excelencia, son el 33,3% en 2021.

Dentro también de los puestos de poder y decisión, el análisis de género de los puestos directivos de los **medios de comunicación** durante el ejercicio 2022, muestra una distribución de un 28,7% de mujeres (52) y un 71,3% de hombres (129). Por sectores, ninguno posee representación equilibrada en sus equipos directivos, en los diarios las mujeres son el 24,1% en 2022 y en la radios alcanzan el 25% en 2022. En el caso de las televisiones aumenta el número de hombres en puestos directivos en 62,5% en 2022, así como en las agencias, con una distribución de 60,9% hombres y 39,1% mujeres.



En el ámbito de **Educación**, la tasa de idoneidad, con datos de Andalucía y curso 2019/2020, en las enseñanzas educativas obligatorias, es más elevada en mujeres que en hombres en todas las edades y en todos los cursos analizados. De este modo, refleja la persistencia de una brecha de género que afecta en mayor medida a los varones en los **resultados académicos**, que es menor a los 8 años y van aumentando conforme ascienden los años hasta los 15 años. Concretamente, las diferencias entre alumnos y alumnas en sus resultados académicos es de 2,2 puntos a los ocho años y 9,2 puntos a los 15 años.

En **Bachillerato**, atendiendo a la rama de conocimiento elegida por alumnas y alumnos en Andalucía, el más demandado es el Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales, que acumula un 54,2% del total del alumnado, seguido de Ciencias (41,3%), y de Artes (4,5%), durante el curso 2020/2021, observándose que en datos globales acumula una mayor participación femenina. A lo largo de la década, se aprecia un ligero aumento del alumnado que cursa Bachillerato de Ciencias, tradicionalmente con mayor representación masculina con una brecha de género, que se manifiesta en que el Bachillerato de Ciencias es elegido por el 46,7% del total del alumnado masculino, frente al 36,6% del total de las alumnas en el curso 2020/2021.

En cuanto a los **Ciclos formativos** de grado medio y superior, en el curso 2020/2021, se observa que la presencia masculina es mayoritaria, con 83.590 alumnos y 77.142 alumnas. Atendiendo al nivel del Ciclo formativo, la elección de grado superior es mayor entre las alumnas. De este modo, entre los alumnos, el 48,2% cursó Ciclo formativo de grado medio y el 51,8% grado superior, mientras que entre las alumnas, el 42,4% cursó grado medio y el 57,6% grado superior.

En el ámbito del **Empleo** es destacable que, en 2021 en Andalucía, de media, la **tasa de empleo** de los hombres (51,7%) es superior a la de las mujeres (37,9%), observándose significativos contrastes según la edad, el tipo de hogar, el nivel educativo, la nacionalidad o la discapacidad. Las mujeres entre los 30 y 44 años tienen las tasas de empleo más altas (64,2%) y, en cambio, las mujeres con menos estudios tienen la mayor brecha de género con respecto a los hombres en el empleo (20,3 puntos porcentuales) reduciéndose las diferencias a medida que aumenta el nivel de estudios. También es clave destacar que la **discapacidad** es una de las razones que con mayor intensidad condiciona el empleo de las personas. En Andalucía en 2020, 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.

Por otra parte, la tasa de **desempleo** por grupo de edad y sexo es un indicador relevante que permite visibilizar la brecha que persiste en Andalucía para las mujeres en el mercado laboral. En Andalucía, la tasa de desempleo de las mujeres (25,4%) es mayor que la de los hombres (18,5%), mostrando una brecha de género de 6,9 puntos porcentuales. Por grupos de edad, destaca la alta incidencia de paro juvenil tanto para mujeres como para hombres, con mayor repercusión en Andalucía (35,5%) que en España (27%), siendo la más alta de todos los países de la UE-27 y muy superior a la media porcentual de la UE-27 (16,7). También vinculado con las altas tasas de **desempleo juvenil** aparece el fenómeno de las personas jóvenes que no estudian y tampoco trabajan, afectando especialmente a las jóvenes, en general y mayoritariamente 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, del total de la

población **subempleada**, el 59,3% son mujeres. Al mismo tiempo, las tasas de pobreza con empleo son más elevadas para los hombres, en 2021, el 25,6% de los varones ocupados y el 21% de las mujeres ocupadas están por debajo del umbral de la pobreza en Andalucía.

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**, tanto en Andalucía como en España, es inferior para las mujeres, que suponen el 47,5% de esta ocupación cualificada, frente al 52,5% de hombres. Igual sucede con la participación femenina en industrias de alta tecnología (23,2%) que es muy inferior a la de los hombres (76,8%) en general y también en todos los grupos de edad, destacando la baja presencia de mujeres entre 16 a 29 años del 16,5%, lo que demuestra que sigue siendo un sector muy masculinizado.

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, constituyendo el trabajo autónomo de forma creciente una alternativa profesional. Los datos de 2011-2021 en Andalucía muestran un incremento progresivo de las mujeres en el trabajo por cuenta propia, si bien insuficiente para superar las brechas existentes en este ámbito: en 2021 el número de hombres autónomos es de 349.043 y son 179.949 las mujeres. El porcentaje de ocupación de **personas empleadoras** por sexo en Andalucía en 2021 se sitúa en un 70,9% para los hombres y en un 29,1% para las mujeres.

Vinculado a la digitalización del empleo y también a la necesidad de una mejor conciliación de la vida profesional, laboral y personal de mujeres y hombres, destaca el indicador de la **población que trabaja desde el hogar**, que en 2021 ha descendido ligeramente en relación con 2020, cuando se experimentó un considerable incremento debido a la pandemia. No obstante, las mujeres siguen trabajando más desde su domicilio que los hombres, tanto en Andalucía como en España. 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. Aunque no existen muchas diferencias por sexo, los varones andaluces son los más afectados por esta situación de jornadas irregulares (35,9% del total de los ocupados andaluces), seguidos de las mujeres andaluzas (33,7%), los varones en todo el territorio estatal (33,3% del total de ocupación en España) y por último las mujeres en el total nacional (29,3%).

La población inactiva que no busca empleo porque cuida a personas dependientes, menores o mayores, sigue estando conformada mayoritariamente por mujeres y ha aumentado significativamente en 2021 después del descenso producido en 2020. En 2021, hay 104.613 mujeres que están **inactivas por motivos de cuidados**, representando el 5,8% de las personas inactivas, en comparación con el 0,8% de hombres inactivos por cuidados. Las mujeres siguen siendo las que solicitan más **excedencias por cuidado de familiares**, aunque en los últimos años, ha descendido en 5 puntos, tanto en España como en Andalucía.

Finalmente, en Andalucía en 2021, del total de 1.610.261 **pensiones de viudedad, jubilación e incapacidad**, el 51,7% eran percibidas por mujeres, y el 48,3% por hombres, aumentando ligeramente la brecha entre mujeres y hombres con respecto a 2011.

Pasando al área de la **actividad tributaria**, el número de declaraciones presentadas en 2021 en la Comunidad Autónoma de Andalucía, correspondiente a la campaña de IRPF 2020, ascendió a 3.797.932. De ellas, el 55,7% pertenecieron a **personas físicas declarantes** sujetos pasivos hombres (2.114.612 declaraciones) y el 44,3% a personas declarantes sujetos pasivos mujeres (1.683.320 declaraciones).

La **Salud** es una de las áreas de política importantes para conocer el estado de la población andaluza. En el estado de salud percibida también se ha observado que existen 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 tanto en Andalucía como en España. Concretamente, en 2020 el 82,7% de los hombres y el 74,1% de las mujeres en Andalucía.

La **mortalidad prematura sensible a la prevención y atención sanitaria** muestra menores tasas de mortalidad potencialmente evitable en las mujeres que en los hombres, que 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.

Los últimos datos oficiales definitivos de **mortalidad** de 2020, muestran que hubo en España un total de 3.941 defunciones por suicidio, 793 de las cuales ocurrieron en la población de Andalucía (20,1% sobre el total de España), siendo 576 de hombres y 217 de mujeres. 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 ámbito del bienestar social, conciliación y dependencia 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 de hoy en día, 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.

Y en el ámbito de la violencia de género, el indicador del número de mujeres **víctimas de violencia de género** permite demostrar la desigualdad existente entre hombres y mujeres hoy en día, así como el número de mujeres que continúan sufriendo discriminación por razón de sexo, siendo la violencia de género la manifestación más grave. En el año 2021 se registraron en Andalucía un total de 32.745 mujeres víctimas de violencia de género. El número de **denuncias interpuestas por violencia de género** es un indicador que muestra el número de mujeres que comunican su situación de desigualdad y discriminación. En el año 2021 se registraron en la Comunidad Autónoma de Andalucía un total de 33.956 denuncias por violencia de género. Es decir, hubo 40,1 denuncias por cada 10.000 habitantes y 79 denuncias por cada 10.000 mujeres.

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, que no son comparables a las concedidas con anterioridad a la total entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019. No obstante, cabe destacar que en 2021

en Andalucía, las prestaciones por cuidado de menor para el primer progenitor significan un 92,3% de las concedidas por cuidado de menor para el segundo progenitor. Las prestaciones por cuidado de menor concedidas a primer progenitor son 41.720 frente a las 45.190 concedidas al segundo progenitor.

En el apartado de **Agricultura y Pesca**, en 2021, el 73% de quienes trabajaban en el sector eran hombres, y el 27% mujeres. La situación con menos mujeres es la de “Personas miembro de cooperativa, ayuda familiar y otra situación”, con un 74,2% de hombres y un 25,8% de mujeres. Las “Personas asalariadas”, son mayoría hombres 73,9%. Las personas físicas que solicitan ayudas de la PAC en 2021 y que las perciben son 87.612 mujeres (40,7%) y 127.437 hombres (59,3%).

En al apartado de **Turismo**, el **empleo en el sector turístico**, se observa que en 2021 la más significativa dentro del sector en términos de ocupación, es la rama de la restauración, tanto en hombres (53,9%) como en mujeres (62,1%), aunque las mujeres se encuentran en esta rama en mayor medida. También para las mujeres la segunda rama en importancia de ocupación es la de los hoteles y alojamientos (20,1% mujeres y 12,4% hombres). En la rama de otras actividades turísticas, se observa mayoría de hombres (19,3% y 14,6% mujeres), así como en la rama de transportes en la que se observa una presencia masculina del 14,4% frente a la femenina del 3,3%.

En el **sector comercial**, analizando el empleo según el sexo y la situación laboral, en 2021, en las fórmulas de empleo por cuenta propia, se observa una mayor proporción de hombres, principalmente en la situación profesional “personas empleadoras” (59,5% hombres frente a un 40,5%, de mujeres). Entre las personas empresarias sin personal asalariado o personas trabajadoras independientes, también se observa un mayor peso de la ocupación masculina (56,1% hombres y 43,9% mujeres).

En el apartado de **Cultura**, la distribución por sexo en el **empleo del sector cultural** en 2020 existe una brecha de género de 25,2 puntos porcentuales. La autoría de obras, la solicitaron el 36,5% mujeres y el 63,5% hombres. En cuanto al **gasto medio de los hogares en bienes y servicios culturales** en Andalucía, en 2021, en hogares en el que el sustentador principal es una mujer, el gasto medio cultural fue de 438,5 euros y en los sustentados por un hombre, de 542,8 euros.

En **Deporte**, las personas **deportistas de rendimiento** mantienen una representación masculina mayoritaria en 2021 en Andalucía, ya que se contabilizan a deportistas, técnicos-entrenadores y jueces-árbitros, donde un 38,2% son mujeres y un 61,8% hombres. También las **licencias deportivas federadas** expedidas en Andalucía siguen el desequilibrio, representando un 81,9% las masculinas y un 18,1% las femeninas en 2021.

Estos 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.

En este sentido, para el año 2023, el Presupuesto consolidado de la Comunidad Autónoma de Andalucía cuenta con una dotación presupuestaria de 45.603,8 millones de euros, que significa un aumento del 12,9% con respecto a la disponible en el presupuesto anterior.

En el Presupuesto 2023<sup>1</sup> 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, lo que se traduce, en términos absolutos, en 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.

Si se analiza la evolución interanual de estos créditos presupuestarios, se observa en primer lugar, que el crédito asignado a programas G+ sube un 12,6%, lo que supone 2.749,9 millones de euros más que en el año anterior. En programas G, el crecimiento es del 30%, esto es, 1.723,1 millones de euros. En la tercera categoría de programa pertinente a género, los de relevancia baja, la variación es del 29,1%, porcentaje que supone 679,9 millones de euros. Por último, el presupuesto correspondiente a los programas g0, es decir, los no pertinentes, ven incrementados sus créditos en un 24,6% con un total de 39,3 millones de euros.

Por otra parte, 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, establece, al igual que el año anterior, la definición de **objetivos estratégicos de género, además de los objetivos operativos** en materia de igualdad de género que habitualmente se incorporan a la planificación presupuestaria por los programas G+ y G de la Escala G+. Esto contribuye a seguir consolidando la integración de la perspectiva de género en la elaboración presupuestaria, que busca profundizar la conexión entre el cumplimiento de la legislación de igualdad de género y la reducción de las desigualdades de género identificadas, para avanzar en la eficacia y sostenibilidad social y económica de la actuación de la Administración pública andaluza.

El análisis del cumplimiento de lo dispuesto en la Orden de elaboración 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

1 Tal y como se detalla en el epígrafe 5.1 de este Informe.

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.

Al mismo tiempo, la planificación presupuestaria para 2023 ha precisado objetivos estratégicos y operativos que dan cumplimiento a los preceptos de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de protección y prevención integral contra la violencia de género. 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.

Así mismo, también determinaba la Orden de elaboración, realizar una valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género, que se ha realizado en dos fases. La primera tuvo lugar en el marco del análisis de la información cualitativa de los anteproyectos de gastos del Presupuesto de la Junta de Andalucía de programas presupuestarios y entidades instrumentales. Y la segunda se ha desarrollado durante la preparación de la información relativa al Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto, volviendo a considerar a aquellos cuya propuesta de seguimiento se determinó que no era totalmente adecuada en la fase anterior. De esta manera, se han realizado 9 seguimientos de auditoría correspondientes a 7 programas presupuestarios debido a que el Programa 31R – Atención a la dependencia, envejecimiento activo y discapacidad, asume competencias de tres áreas con sus correspondientes seguimientos. Por otra parte, el programa 72A- Empresa, Emprendimiento y Economía Digital no ha sido sometido a seguimiento de auditoría por los cambios en sus competencias ocasionados por la reestructuración de la Junta de Andalucía durante el presente ejercicio.

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.

La planificación presupuestaria definida con objetivos estratégicos y operativos pertinentes y coherentes con los mandatos de la legislación en vigor en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres permite a la Junta de Andalucía asignar una dotación presupuestaria adecuada para el Presupuesto 2023 y orientarla específica y directamente a establecer medidas y actuaciones que persigan la reducción de las brechas de género identificadas en el capítulo tercero de este Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto.

En este sentido, en el **ámbito del poder y la representación**, desde diferentes centros directivos y sus programas de actuación, se implementan una amplia variedad de medidas para mejorar y potenciar el equilibrio en la participación en la toma de decisiones, en pie de igualdad.

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. Con ello se persigue reducir el déficit de mujeres a lo largo de la carrera investigadora, y en general, en el Sistema Andaluz de Conocimiento.

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 aunque tiene una creación reciente, nace de la centralización de unas competencias que se encontraban distribuidas y que eran ejecutadas por distintos centros directivos. En este contexto, se pondrán 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. Con este objetivo se podrán en marcha actuaciones para el fomento de las vocaciones tecnológicas y para promover la incorporación y el desarrollo profesional de mujeres en el sector TIC.

La Agricultura, Ganadería y Pesca, son sectores en los que 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 próximo curso 2022/2023 aumentarán 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% aumentando 59,7 millones de euros, con lo que su crédito alcanza los 1.631,5 millones de euros. Entre las actuaciones financiadas para el Presupuesto 2023 se encuentran los planes de conciliación de la vida laboral y personal de las universidades. La medida orientada a combatir las brechas de representación identificadas en diferentes niveles de la docencia e investigación universitaria pueden favorecer la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en puestos de responsabilidad o en 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 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. En la línea de apoyo al asociacionismo en el sector de la economía social, se fomentará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección, mediante la aplicación de mayor puntuación en el baremo a aquellas entidades que acojan mayor representación de mujeres en sus órganos de gobierno. Y en la ordenación y promoción comercial se continúa para 2023 con el impulso de medidas para fomentar la igualdad en el empleo, la titularidad de negocios, y la representatividad en los órganos de asesoramiento y participación de los sectores comercial y artesanal.

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% para el Presupuesto 2023, por encima del incremento experimentado el presupuesto anterior y alcanzando los 13.688,1 millones. De manera más concreta, algunas actuaciones de la Consejería de Salud en 2023 se orientan directamente a hacer frente a las desigualdades identificadas por los indicadores de la realidad socioeconómica de Andalucía. En este sentido, y 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, la partida más importante cuantitativamente de la política de sanidad, sube un 10%, superando los 10.600 millones de euros, algo menos de un cuarto del presupuesto andaluz se dirigen 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.

También en el marco de estas actuaciones, se busca apoyar a las personas cuidadoras, mayoritariamente mujeres, identificadas con diagnóstico de enfermería 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. En 2022 el número de personas cuidadoras no profesionales en Andalucía asciende a 78.251, de las que el 83% son mujeres y el 17% son hombres y por lo que es fundamental que el SSPA siga proporcionando herramientas para que paciente y persona cuidadora se adapten mejor a su entorno cotidiano y les ayude a mantener niveles de dependencia que resulten menos gravosos para ambas.

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 hijas e hijos 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 interdisciplinarias activas contra la violencia de género. Se trata de abordar adecuadamente y de manera integral la detección precoz, la atención a la violencia de género en sus múltiples manifestaciones y sus efectos en la salud de las mujeres, la rehabilitación de éstas, y la atención a los grupos de mujeres con especiales dificultades.

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. Los planes de nueva elaboración como el Plan de Atención a personas con cefaleas, el Plan de Alzheimer y otras demencias, el Plan de Enfermedades respiratorias crónicas y el Plan de Salud Bucodental en Andalucía, integrarán datos desagregados por sexo y el análisis de las desigualdades de género en salud.

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 2023, se difundirán en el marco del Programa de Sensibilización sobre hábitos de vida saludable, la Guía de alimentación saludable para personas mayores y la Guía de información y sensibilización sobre la práctica de la actividad física en personas mayores. Asimismo se pondrá en marcha el Programa contra la soledad no deseada y el Programa de Sensibilización hacia el Buen Trato, que tendrán aspectos positivos mayoritariamente sobre mujeres mayores.

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 desarrollarán con la implementación de 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. Con esta financiación también se apoya el reconocimiento de las buenas prácticas en materia de igualdad y prevención de la violencia de género a través de la convocatoria de los Premios Andalucía +Social.

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. Por otra parte,

se pretende incrementar la presencia de mujeres en el empleo generado en este sector, todavía minoritaria, a través de la contratación pública, así como aumentar el nivel de representación de estas en las comisiones de valoración de dichas licitaciones.

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 amentar 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 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.



# ANEXOS



## ANEXO 1. METODOLOGÍA

El Informe de evaluación de impacto de género del presupuesto utiliza varios índices e indicadores para presentar y calcular diversas situaciones y fenómenos de la vida de la ciudadanía andaluza de manera que pueda verse cómo afectan de manera diferenciada a mujeres y a hombres. En este sentido, el Informe de impacto de género que forma parte de la documentación presupuestaria, genera y aporta una cantidad significativa de datos e información con dimensión de género, que de otra manera no estaría disponible para el conocimiento, uso y divulgación de la población andaluza.

En este anexo metodológico se explica el método de cálculo de un índice y un indicador utilizados en diferentes capítulos del Informe. El primero de ellos, el índice de presencia relativa entre hombres y mujeres (IPRHM), ha sido creado ad hoc por la Consejería responsable en materia de Hacienda de la Junta de Andalucía para explicar y mostrar la situación de igualdad o desigualdad relativa existente entre mujeres y hombres en diferentes materias de estudio. Este índice se lleva utilizando desde hace más de una década para medir si la representación de mujeres y hombres se encuentra dentro del porcentaje de equilibrio legal del 40% y 60% que establece la ley de igualdad autonómica para determinados cargos especificados en la normativa.

En el caso del grado de urbanización del territorio, este indicador ha sido desarrollado por la Oficina Estadística de la Unión Europea (Eurostat) y facilitado a la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos por el Instituto de Estadística y Cartografía (IECA) de la Junta de Andalucía.

### 1. Índice de presencia relativa entre hombres y mujeres: IPRHM

La metodología utilizada para medir la representación de mujeres y hombres es el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) que representa la proporción de hombres y mujeres en una escala de 0 a 2, con los límites de representación equilibrada entre 40% y 60% de cada uno de los sexos según la ley 12/2007<sup>1</sup>, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

El índice responde a la fórmula  $IPRHM = ((M-H)/(M+H)) + 1$ , donde M es el número total de mujeres y H el número total de hombres. La paridad se corresponde con un valor del IPRHM igual a 1, mientras que un 60% de hombres tendría por resultado un valor de 0,80 y un 60% de mujeres, un

<sup>1</sup> Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

valor de 1,20. De esta manera, los valores del índice entre 0 y 0,80 corresponden a una situación de desequilibrio por mayoría de hombres; entre 0,80 y 1, de mayoría de hombres pero dentro de los límites de representación equilibrada; entre 1 y 1,20, reflejarían una mayoría de mujeres pero dentro del equilibrio; y por último, valores entre 1,20 y 2, representan desequilibrio por mayoría de mujeres.

## 2. Grado de urbanización del territorio

Para la elaboración del grado de urbanización del territorio se ha utilizado la metodología y datos que proporciona la Oficina Estadística de la Unión Europea, Eurostat<sup>2</sup>, sobre el grado de urbanización de los municipios. Esta metodología establece una clasificación de las unidades territoriales basada en la combinación de un criterio de contigüidad geográfica y de umbral de población, aplicado a cuadrículas de celdas de población de 1 km<sup>2</sup> cada una. Con esta metodología se evitan las distorsiones causadas por el uso de unidades territoriales de tamaño variable.

La clasificación establece las siguientes categorías:

- Urbana (grandes ciudades o zonas densamente pobladas): Municipios donde al menos el 50% de la población vive en conglomerados de alta densidad.
- Media (ciudades pequeñas y periferia o zonas de densidad intermedia): Municipios donde al menos el 50% de la población vive en conglomerados urbanos y menos del 50% vive en conglomerados de alta densidad.
- Rural (áreas rurales o zonas poco pobladas): Municipios donde más del 50% de la población vive en celdas rurales.

Así mismo se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

- Conglomerados de alta densidad: Celdas contiguas de la cuadrícula de 1 km<sup>2</sup>, cada una de ellas con una densidad igual o superior a los 1.500 hab./km<sup>2</sup> y en una población mínima de 50.000 habitantes.
- Conglomerados urbanos: Grupo de celdas contiguas de la cuadrícula de 1 km<sup>2</sup>, cada una de ellas con una densidad igual o superior a los 300 hab./km<sup>2</sup> y en una población mínima de 5.000 personas.
- Celdas rurales: Son las celdas de la cuadrícula que están fuera de los conglomerados urbanos.

<sup>2</sup> [http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/miscellaneous/index.cfm?TargetUrl=DSP\\_DEGURBA](http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/miscellaneous/index.cfm?TargetUrl=DSP_DEGURBA)



## ANEXO 2. RELACIÓN DE GRÁFICOS Y CUADROS

### GRÁFICOS

Gráfico 3.1.3.	Pirámide de población de Andalucía y España. Año 2022	44
Gráfico 3.1.4.	Tipología de los hogares andaluces. Años 2011 y 2021	45
Gráfico 3.1.5.	Evolución de la Fecundidad (ICF) en Andalucía y España. Periodo 2005-2021	47
Gráfico 3.1.6.1.	Población española y extranjera residente en Andalucía y en el resto de España según sexo. Años 2012 y 2022	48
Gráfico 3.1.6.2.	Procedencia de la población extranjera residente en Andalucía. Años 2012 y 2022	49
Gráfico 3.2.1.	Parlamentos Autonómicos/Asambleas de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Años 2012 y 2022	51
Gráfico 3.2.2.	Gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Años 2012 y 2022	53
Gráfico 3.2.6.	Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las Universidades andaluzas. Años 2012 y 2022	61
Gráfico 3.2.11.1.	Intervenciones en telenoticiarios de las televisiones públicas de Andalucía según sexo. Periodo 2011-2021	67
Gráfico 3.2.11.2.	Intervenciones de personas expertas en telenoticiarios de las televisiones públicas de Andalucía según sexo. Periodo 2011-2021	68
Gráfico 3.2.11.3.	Tiempos de palabra en antena según sexo y temáticas. Año 2021	69
Gráfico 3.3.1.	Relación con la actividad según sexo y discapacidad en Andalucía. Año 2020	73
Gráfico 3.3.12.	Población ocupada según sexo y rama de actividad en Andalucía. Año 2021	79
Gráfico 3.3.16.	Población ocupada en servicios de conocimiento según sexo en Andalucía. Periodo 2008-2021	82
Gráfico 3.3.17.	Población ocupada que trabaja desde su domicilio según sexo en Andalucía y en España. Periodo 2014-2021	83
Gráfico 3.3.20.	Población inactiva por responsabilidades de cuidado según sexo en Andalucía. Periodo 2011-2021	84
Gráfico 3.3.23.	Pensiones contributivas según sexo y clase en Andalucía. Años 2011 y 2021	86
Gráfico 3.4.1.	Declaraciones del IRPF según sexo y modalidad de declaración en Andalucía. Años 2019 y 2020	88
Gráfico 3.4.2.	Autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones según sexo en Andalucía. Años 2020 y 2021	92
Gráfico 3.4.3.	Autoliquidaciones de sujetos pasivos personas físicas en el Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados según sexo. Años 2020 y 2021	94
Gráfico 3.5.3.	Evolución del número de personas de alta como autónomos/as según sexo en Andalucía. Periodo 2011-2021	99
Gráfico 3.5.4.	Alumnado matriculado en estudios de Grado según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Cursos 2010/2011 y 2020/2021	100
Gráfico 3.5.5.	Alumnado egresado en estudios de Grado según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Cursos 2010/2011 y 2020/2021	102
Gráfico 3.5.6.	Alumnado matriculado en estudios de Máster según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Cursos 2010/2011 y 2020/2021	103
Gráfico 3.5.9.	Personal docente e investigador de universidad según sexo y tipología en Andalucía. Años 2010 y 2020	107
Gráfico 3.5.10.	Mujeres perceptoras de incentivos de Grupos de I+D y Proyectos de excelencia en Andalucía. Años 2011 y 2021	109
Gráfico 3.5.11.	Mujeres catedráticas de Universidad y de Escuela Universitaria en Andalucía y España. Cursos 2010/2011 y 2020/2021	110

Gráfico 3.5.12.2.	Personas de 16 a 74 años que han usado Internet en los últimos 3 meses por motivos particulares según sexo y naturaleza del servicio en Andalucía. Años 2011 y 2021	113
Gráfico 3.5.12.3.	Formas de interacción con las administraciones públicas por Internet, por motivos particulares, en los últimos 12 meses según sexo y tipo de acción en Andalucía. Años 2011 y 2021	115
Gráfico 3.6.1.1.	Evolución del número de centros de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2011/2012 - 2021/2022	118
Gráfico 3.6.1.2.	Evolución del alumnado en centros de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2011/2012 -2021/2022	119
Gráfico 3.6.2.	Centros educativos que ofertan servicios de Aula matinal, Comedor y Actividades extraescolares en Andalucía. Cursos 2012/2013 y 2022/2023	120
Gráfico 3.6.4.	Evolución de la brecha de género en la Tasa de idoneidad en edades de la enseñanza obligatoria en Andalucía. Cursos 2009/2010 a 2019/2020	122
Gráfico 3.6.5.	Alumnado de Bachillerato según sexo, rama y curso escolar en Andalucía. Cursos 2010/2011 y 2020/2021	123
Gráfico 3.6.6.1.	Alumnado matriculado en Ciclos Formativos según sexo y nivel en Andalucía. Cursos 2010/2011 y 2020/2021	125
Gráfico 3.6.6.2.	Alumnado matriculado en Ciclos formativos de grado medio según sexo y familia profesional en Andalucía. Cursos 2010/2011 y 2020/2021	126
Gráfico 3.6.6.3.	Alumnado matriculado en Ciclos formativos de grado superior según sexo y familia profesional en Andalucía. Cursos 2010/2011 y 2020/2021	128
Gráfico 3.6.8.	Alumnado de Educación de Personas Adultas según sexo en Andalucía. Cursos 2010/2011 y 2020/2021	132
Gráfico 3.7.1.	Empleo cultural según sexo en Andalucía. Período 2011-2020	134
Gráfico 3.7.3.	Empleo cultural según sexo y grupo de cotización en Andalucía. Años 2011 y 2021	137
Gráfico 3.7.7.	Gasto de los hogares en bienes y servicios culturales según sexo de la persona sustentadora principal en Andalucía. Período 2011-2021	142
Gráfico 3.7.8.	Participantes en las actividades de museos, conjuntos y enclaves arqueológicos según sexo y centro en Andalucía. Años 2012 y 2021	144
Gráfico 3.7.10.	Deporte de Alto Nivel y Alto Rendimiento según sexo en Andalucía. Año 2021	148
Gráfico 3.7.11.	Deportistas con licencias deportivas federadas según sexo en Andalucía. Años 2011 y 2021	149
Gráfico 3.8.1.1.	Esperanza de vida al nacimiento según sexo en Andalucía. Período 2011-2021	153
Gráfico 3.8.1.2.	Esperanza de vida a los 65 años según sexo en Andalucía. Período 2011-2021	154
Gráfico 3.8.2.	Valoración del estado de salud percibido según sexo en Andalucía. Años 2014 y 2020	156
Gráfico 3.8.3.	Evolución de donantes de órganos de personas fallecidas según sexo en Andalucía. Período 2011-2021	157
Gráfico 3.8.4.1.	Pacientes mujeres residentes en Andalucía según principales neoplasias diagnosticadas. Años 2011 y 2021	159
Gráfico 3.8.4.2.	Pacientes hombres residentes en Andalucía según principales neoplasias diagnosticadas. Años 2011 y 2021	160
Gráfico 3.8.5.1.	Prevalencia de trastornos mentales en la población usuaria del Servicio Andaluz de Salud. Años 2014 y 2021.	161
Gráfico 3.8.5.2.	Actividad asistencial por tipo de unidad según sexo en Andalucía. Años 2017 y 2021	162
Gráfico 3.8.10.	Tasa estandarizada de mortalidad prematura sensible a la prevención y a la atención sanitaria según sexo en Andalucía. Año 2020	169
Gráfico 3.8.11.	Tasa bruta de muertes por suicidio según sexo y edad en Andalucía. Año 2020	171
Gráfico 3.8.12.1.	Tasa estandarizada de mortalidad en mujeres según las principales causas en Andalucía. Período 2011-2020	173
Gráfico 3.8.12.2.	Tasa estandarizada de mortalidad en hombres según las principales causas en Andalucía. Período 2011-2020	173
Gráfico 3.9.1.	Personas en situación de dependencia con resoluciones dictadas según sexo y grado en Andalucía. Años 2012 y 2022.	176
Gráfico 3.9.2.	Total servicios prescritos y prestaciones económicas a través del Programa individual de Andalucía (PIA) según sexo y tipo de servicio en Andalucía. Años 2012 y 2022	178
Gráfico 3.9.3.	Evolución de las denuncias por violencia de género en Andalucía y España. Período 2011 - 2021	180

Gráfico 3.9.4.	Evolución de las Órdenes de Protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer en Andalucía y España. Periodo 2011 - 2021	181
Gráfico 3.9.5.	Evolución de las mujeres asesinadas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja en Andalucía y España. Periodo 2004-2021	182
Gráfico 3.10.1.	Hogares según sexo y régimen de tenencia de la vivienda principal en Andalucía. Años 2011 y 2021	187
Gráfico 3.10.3.	Personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo según sexo. Periodo 2008-2021	190
Gráfico 3.11.1.	Personas ocupadas en el sector agricultura, ganadería, silvicultura y pesca según sexo y situación profesional en Andalucía. Años 2011 y 2021	194
Gráfico 3.11.2.	Personas perceptoras de ayudas directas de la Política Agrícola Común según sexo y edad en Andalucía. Años 2012 y 2021	196
Gráfico 3.12.1.	Percepción de los problemas más importantes de Andalucía en la actualidad según sexo. Año 2021	198
Gráfico 3.12.2.	Grado de preocupación por el medio ambiente según sexo en Andalucía. Año 2021	199
Gráfico 3.12.3.	Valores y creencias de la población andaluza sobre el medio ambiente según sexo. Año 2021	200
Gráfico 3.12.5.	Prácticas cotidianas de protección del medio ambiente adoptadas según sexo en Andalucía. Año 2021	202
Gráfico 3.12.6.	Consultas recibidas en el Servicio de Atención Ciudadana (SIAC) en materia de medio ambiente según sexo. Periodo 2011-2021	203
Gráfico 3.13.1.	Personas ocupadas en el sector comercial según sexo y situación profesional en Andalucía. Años 2011 y 2021	205
Gráfico 3.13.3.	Personas ocupadas según sexo por ramas de actividad de la industria turística de Andalucía. Años 2011 y 2021	209
Gráfico 4.4.1.1.	Evolución del IPRHM del personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia. Años 2010 a 2022	238
Gráfico 4.4.1.2.	IPRHM del personal no judicial según subgrupos profesionales. Años 2010 y 2022	238
Gráfico 4.4.1.3.	IPRHM del personal no judicial según categorías de personal. Años 2010 y 2022	239
Gráfico 4.4.1.4.	IPRHM del personal no judicial según edad. Años 2010 y 2022	240
Gráfico 4.4.1.5.	IPRHM del personal no judicial según trienios. Años 2010 y 2022	240
Gráfico 4.4.1.6.	IPRHM del personal no judicial según número de descendientes. Años 2010 y 2022	241
Gráfico 4.4.2.	IPRHM del personal no judicial de los Cuerpos Generales. Años 2010, y 2022	242
Gráfico 4.4.3.1.	IPRHM del cuerpo de medicina forense según edad. Años 2010 y 2022	243
Gráfico 4.4.3.2.	IPRHM del cuerpo de medicina forense según número de descendientes. Años 2010 y 2022	244
Gráfico 4.4.3.3.	IPRHM del cuerpo de medicina forense según nivel de responsabilidad del puesto. Años 2010 y 2022	245
Gráfico 4.4.5.1.	IUt del personal según subgrupo profesional. Años 2017 y 2021	250
Gráfico 4.4.5.1.1.	IUt-IT del personal según subgrupo profesional. Años 2017 y 2021	251
Gráfico 4.4.5.1.2.	IUt-IT del personal según edad. Años 2017 y 2021	251
Gráfico 4.4.5.2.1.	IUt-PNR del personal según subgrupo profesional. Años 2017 y 2021	252
Gráfico 4.4.5.2.2.	IUt-PNR del personal según edad. Años 2017 y 2021	253
Gráfico 4.4.5.3.1.	IUt-RJ del personal según subgrupo profesional. Años 2017 y 2021	254
Gráfico 4.4.5.3.2.	IUt-RJ del personal según edad. Años 2017 y 2021	255
Gráfico 4.4.5.4.1.	IUt-PNC del personal según subgrupo profesional. Año 2021	256
Gráfico 4.4.5.4.2.	IUt-PNC del personal según edad. Año 2021	256
Gráfico 4.4.5.4.3.	IUt-PNC del personal según descendencia. Año 2021	257
Gráfico 5.1.1.	Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la Escala G+ en el Presupuesto 2023	271
Gráfico 5.1.2.	Crecimiento del gasto presupuestario de los programas según la Escala G+ 2023 respecto al año 2022	271
Gráfico 5.3.	Indicadores por Políticas Presupuestarias. Presupuesto 2023	476

## CUADROS

Cuadro 3.2.4.	Órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales según sexo en Andalucía. Años 2012 y 2022	58
Cuadro 3.8.6.	Admisiones a tratamiento por consumo de drogas según sexo, variables demográficas y sustancia principal en Andalucía. Año 2021	164
Cuadro 4.1.1.	Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías, grupos y subgrupos profesionales. Año 2022 y 2021. IPRHM 2022	217
Cuadro 4.1.2.	Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2022. IPRHM 2022 y 2021	219
Cuadro 4.1.3.	Personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo, nivel y grupo profesional. Año 2022 e IPRHM 2022 y 2021	221
Cuadro 4.2.1.	Personal del Sistema Educativo Público Andaluz. Año 2022 e IPRHM 2022 y 2021	224
Cuadro 4.2.2.	Personal docente con función inspectora según sexo y tipo de puesto. Año 2022 e IPRHM 2022 y 2021	228
Cuadro 4.2.3.	Equipos directivos de Sistema Educativo Público Andaluz. Año 2022 e IPRHM 2022 y 2021	230
Cuadro 4.3.1.	Personal del Servicio Andaluz de Salud según naturaleza de la actividad. Año 2022 e IPRHM 2022 y 2021	233
Cuadro 4.4.4.1.	Brecha salarial entre el personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia. Años 2017 y 2021	246
Cuadro 4.4.4.2.	Análisis de la brecha salarial entre el personal no judicial según edad, antigüedad y número de descendientes. Años 2017 y 2021	247
Cuadro 4.4.5.1.	Distribución del porcentaje del personal no judicial con permisos disfrutados según sexo, puesto, edad y número de descendientes. Años 2017 y 2021	249
Cuadro 4.4.5.1.1.	Distribución del porcentaje de personal no judicial con permisos por incapacidad laboral transitoria según sexo y puesto. Años 2017 y 2021	250
Cuadro 4.4.5.2.1.	Distribución de los permisos no retribuidos del personal no judicial según sexo y puesto. Años 2017 y 2021	252
Cuadro 4.4.5.3.1.	Distribución del permiso para la reducción de jornada del personal no judicial según sexo y puesto. Años 2017 y 2021	254
Cuadro 4.4.5.4.1.	Distribución del permiso por nacimiento y cuidado del menor del personal no judicial según sexo y puesto. Año 2021	255
Cuadro 5.1.	Evolución de los programas presupuestarios según la clasificación G+	272
Cuadro 5.3.	Indicadores por Consejerías/Secciones. Presupuesto 2023	475





**Junta de Andalucía**

Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos