

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



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

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

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

Índice

| | |
|--|-----|
| 1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 2024 | 9 |
| 2. PRINCIPALES DATOS SOBRE LA SITUACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ANDALUCÍA | 19 |
| 3. REALIDAD (LA IGUALDAD EN REALIDAD) | 39 |
| 3.1. POBLACIÓN E INMIGRACIÓN | 43 |
| 3.2. PODER Y REPRESENTACIÓN | 52 |
| 3.3. EMPLEO, RENTA Y PENSIONES | 73 |
| 3.4. TRIBUTOS | 90 |
| 3.5. EMPRESAS, UNIVERSIDAD Y TIC | 98 |
| 3.6. EDUCACIÓN | 120 |
| 3.7. CULTURA Y DEPORTE | 136 |
| 3.8. SALUD | 155 |
| 3.9. BIENESTAR SOCIAL, CONCILIACIÓN, DEPENDENCIA Y VIOLENCIA DE GÉNERO | 182 |
| 3.10. VIVIENDA Y TRANSPORTE | 193 |
| 3.11. AGRICULTURA Y PESCA | 200 |
| 3.12. MEDIO AMBIENTE | 204 |
| 3.13. TURISMO Y COMERCIO | 211 |
| 4. ANÁLISIS DE REPRESENTACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA | 217 |
| 4.1. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA | 222 |
| 4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ | 230 |
| 4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD | 238 |
| 4.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL NO JUDICIAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA | 244 |
| 4.5. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LAS ENTIDADES INSTRUMENTALES Y CONSORCIOS DEL SECTOR PÚBLICO ANDALUZ NO SOMETIDO AL VI CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA | 248 |

| | |
|---|-----|
| 5. RECURSOS – RESULTADOS | 263 |
| 5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2024 | 266 |
| 5.2. ANÁLISIS DE LOS RECURSOS-RESULTADOS POR SECCIONES PRESUPUESTARIAS Y SELECCIÓN DE ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL | 269 |
| 01.00 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, INTERIOR, DIÁLOGO SOCIAL Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA | 271 |
| 01.31 AGENCIA DIGITAL DE ANDALUCÍA | 277 |
| 01.40 CONSORCIO PARA EL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y DEL CONOCIMIENTO EN ANDALUCÍA “FERNANDO DE LOS RÍOS” | 279 |
| 01.51 AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL DE LA RADIO Y TELEVISIÓN DE ANDALUCÍA (RTVA) | 280 |
| 01.52 AGENCIA ANDALUZA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO (AACID) | 281 |
| 10.00 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS | 284 |
| 10.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA | 294 |
| 10.39 AGENCIA TRIBUTARIA DE ANDALUCÍA | 295 |
| 10.51 AGENCIA EMPRESARIAL PARA LA TRANSFORMACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (TRADE) | 299 |
| 10.52 AGENCIA DE INNOVACION Y DESARROLLO DE ANDALUCIA (IDEA) | 300 |
| 11.00 CONSEJERÍA DE DESARROLLO EDUCATIVO Y FORMACIÓN PROFESIONAL | 301 |
| 11.40 CONSORCIO PARQUE DE LAS CIENCIAS DE GRANADA | 317 |
| 11.51 AGENCIA PÚBLICA ANDALUZA DE EDUCACIÓN | 319 |
| 12.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO | 327 |
| 12.31 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES | 339 |
| 12.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO | 340 |
| 13.00 CONSEJERÍA DE SALUD Y CONSUMO | 345 |
| 13.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD | 354 |
| 14.00 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA, AGUA Y DESARROLLO RURAL | 365 |
| 14.31 INSTITUTO ANDALUZ DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA, PESQUERA, ALIMENTARIA Y DE LA PRODUCCIÓN ECOLÓGICA (IAIFAPE) | 372 |
| 14.39 AGENCIA DE GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA (AGAPA) | 373 |
| 15.00 CONSEJERÍA DE UNIVERSIDAD, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN | 376 |
| 15.31 AGENCIA PARA LA CALIDAD CIENTÍFICA Y UNIVERSITARIA DE ANDALUCÍA | 382 |
| 16.00 CONSEJERIA DE TURISMO, CULTURA Y DEPORTE | 386 |
| 16.32 CENTRO ANDALUZ DE ARTE CONTEMPORÁNEO | 392 |
| 16.51 AGENCIA ANDALUZA DE INSTITUCIONES CULTURALES | 394 |
| 16.52 INSTITUTO ANDALUZ DEL PATRIMONIO HISTÓRICO | 396 |

| | |
|--|-----|
| 17.00 CONSEJERÍA DE FOMENTO, ARTICULACIÓN DEL TERRITORIO Y VIVIENDA . . . | 402 |
| 17.40 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DE LA COSTA DE HUELVA | 407 |
| 17.41 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE ALMERÍA | 408 |
| 17.42 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE CÓRDOBA | 409 |
| 17.43 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE GRANADA | 410 |
| 17.44 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE JAÉN | 411 |
| 17.45 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE MÁLAGA | 413 |
| 17.46 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE SEVILLA | 414 |
| 17.47 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL CAMPO DE GIBRALTAR | 415 |
| 17.48 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DE LA BAHÍA DE CÁDIZ | 416 |
| 17.51 AGENCIA DE VIVIENDA Y REHABILITACIÓN DE ANDALUCÍA | 418 |
| 18.00 CONSEJERÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD . . . | 420 |
| 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 | 453 |
| 19.00 CONSEJERÍA DE SOSTENIBILIDAD, MEDIO AMBIENTE Y ECONOMÍA AZUL . . . | 455 |
| 19.51 AGENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y AGUA DE ANDALUCÍA (AMAYA) | 457 |
| 20.00 CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS | 459 |
| 21.00 CONSEJERÍA DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FUNCIÓN PÚBLICA . . . | 465 |
| 21.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA | 474 |
| 5.3. INDICADORES POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS | 477 |

6. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DEL PRESUPUESTO PARA 2024 **481**

ANEXOS **501**

| | |
|---|-----|
| ANEXO 1. METODOLOGÍA | 503 |
| ANEXO 2. RELACIÓN DE GRÁFICOS Y CUADROS | 505 |

1

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

1

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

La Junta de Andalucía, consciente de la capacidad del presupuesto para producir efectos transformadores en la igualdad entre hombres y mujeres, implementa una estrategia de presupuesto y género que abarca de manera integral a toda la Administración andaluza y que se ancla en un sólido corpus normativo que regula los mecanismos y herramientas institucionales para su implementación.

El presente Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2024, se presenta en cumplimiento de la normativa vigente en materia de presupuesto y género en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Marco normativo

El proceso de integración de género en el Presupuesto andaluz, da comienzo con la publicación de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas de la Comunidad Autónoma Andaluza. Mediante esta Ley, se impulsa la creación de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, y la publicación del presente Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En esta misma línea, la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, en su 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.

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

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.

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 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.

La Orden de 25 de mayo de 2023, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2024, tiene en cuenta toda la normativa anterior a la hora de definir los criterios y directrices para la confección del Presupuesto andaluz. Específicamente, en su artículo 5 se dictan las instrucciones dirigidas a las consejerías, agencias administrativas, agencias de régimen especial, agencias públicas empresariales, consorcios y entidades instrumentales establecidas en el Anexo VII, para la elaboración del informe de impacto de género del presupuesto.

Como novedad, este año la Orden para la elaboración del Presupuesto 2024 recoge por primera vez en el Anexo VI, la clasificación (Escala G+) de los programas en las diferentes secciones presupuestarias según su afectación de género. La Administración andaluza cuenta con su propia metodología de presupuesto con perspectiva de género, el Programa G+. Esta tiene como objetivo clasificar los programas presupuestarios según una escala diseñada a ese propósito, la Escala G+, en función de su pertinencia y relevancia de género para contribuir a eliminar los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Asimismo permite realizar un análisis temporal de los créditos asociados a los programas presupuestarios y políticas más importantes desde la perspectiva de género.

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

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

La estrategia andaluza de presupuesto con perspectiva de género persigue incorporar el enfoque de género en el ciclo presupuestario, implicando a todos los agentes que intervienen en el proceso presupuestario, decisores y gestores presupuestarios y equipos de planificación, a quienes informa y sensibiliza sobre la necesidad de incluir la dimensión de género en el presupuesto y les proporciona formación técnica para utilizar las herramientas diseñadas específicamente para el presupuesto de gastos sensible a género. Con ello se consigue gradualmente integrar la

dimensión de género en todas las etapas del ciclo presupuestario, logrando a través de la elaboración y ejecución presupuestaria, afectar a todas las áreas de la política pública autonómica sin restringirse a las áreas tradicionales de igualdad para las mujeres.

Durante el periodo 2022-2023, la aplicación de las distintas líneas de trabajo de la estrategia de presupuesto con perspectiva de género ha continuado avanzando en la Administración andaluza.

En primer lugar, con el objetivo de reforzar la fase de identificación o diagnóstico de las políticas públicas dentro del ciclo presupuestario, la estrategia de presupuesto y género ha puesto en marcha en los últimos años una metodología de ponencias de trabajo en el seno de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. Si bien en la actualidad existen instrumentos de análisis de la realidad socioeconómica de Andalucía con enfoque de género, mostrados a través de una serie de indicadores estadísticos e índices en el capítulo de Realidad del presente informe, resulta necesario seguir avanzando en su ampliación y mejora.

Durante el ejercicio 2022 se completaron los trabajos de las dos ponencias en los ámbitos de Empleo y Cultura, en los que se habían identificado carencias de datos estadísticos en materia de igualdad de género. Durante 2023 la Comisión ha identificado y aprobado la puesta en marcha de sendas ponencias de trabajo en otras dos áreas socio-económicas en las que resulta imprescindible avanzar en este sentido, la política de Digitalización y la Medioambiental. Dichos trabajos serán desarrollados previsiblemente durante el ejercicio 2024.

En el ámbito de las auditorías de presupuesto y género, establecidas por la Ley 12/2007 en su artículo 8, la estrategia ha creado una herramienta destinada a mejorar las prácticas presupuestarias con enfoque de género a través del aprendizaje continuo. Las auditorías implican un ejercicio de evaluación y de aprendizaje institucional muy relevante, que resulta pionero en el ámbito de la administración española y también, a nivel internacional.

Siguiendo el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2023, aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos el 19 de diciembre de 2022, durante el ejercicio 2023 se han llevado a cabo tres nuevas auditorías. Corresponden a tres programas calificados con la categoría máxima (G+) en la escala de presupuesto y género: el programa 61K- Coordinación de Fondos Europeos, gestionado por la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos; el programa 42F- Educación Compensatoria, de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional; y el programa 14B- Administración de Justicia de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.

Los informes de auditoría correspondientes a los programas 42F- Educación Compensatoria y 14B- Administración de Justicia fueron presentados en la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, el día 19 de septiembre de 2023. El Informe del programa presupuestario 61K- Coordinación de Fondos Europeos se encuentra en fase final de revisión, en el momento de elaboración de este informe.

En 2023 se continúa trabajando en la formación y sensibilización en presupuesto y género del personal de la Administración de la Junta de Andalucía. De esta manera, el 23 de mayo de 2023 la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía aprobó el Plan de Formación en Presupuesto y Género 2023. Con respecto a la sensibilización, la mencionada Comisión, en su reunión de 9 de mayo de 2022, aprobó el Plan de Sensibilización en

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

La principal actuación de sensibilización llevada a cabo anualmente en el seno de la estrategia de presupuesto y género es la Conferencia Internacional de Economía y Presupuesto Público para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, organizada con el apoyo de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos. La Conferencia, dirigida principalmente al personal de la Administración andaluza, constituye un espacio privilegiado para el intercambio y reflexión entre representantes de administraciones y personas expertas del ámbito nacional e internacional, sobre las temáticas socio-económicas más actuales y relevantes desde la perspectiva de la igualdad entre hombres y mujeres en el contexto andaluz.

La conferencia de 2022 fue celebrada en formato mixto (presencial y online), el 14 de diciembre, bajo el título “Nuevos retos y oportunidades para la igualdad de género en la era de la digitalización pospandemia”. El encuentro permitió centrar el debate sobre las principales dimensiones y retos para la igualdad de género en el ámbito de la digitalización en la actualidad, y reflexionar sobre en qué medida el presupuesto público con perspectiva de género, podía mejorar la asignación de sus recursos y actuaciones a la corrección de las desigualdades en el marco de las prioridades establecidas por la financiación europea. Este evento contó con una participación de 145 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.

En este sentido, durante los días 14 y 15 de junio de 2023, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) organizó la séptima reunión de la Red de presupuesto y género de los países de la OCDE. El objetivo del encuentro fue presentar y debatir los últimos avances en este ámbito, y poner de manifiesto la necesidad de seguir apoyando sólidamente y consolidar la práctica del presupuesto con perspectiva de género, al mismo tiempo que innovar en las herramientas de implementación y seguimiento. La presupuestación con perspectiva de género está cada vez más extendida en los países de la OCDE; en el año 2022 más del 60% de los países de la OCDE habían puesto en marcha alguna iniciativa de presupuestos con enfoque de género, en comparación con el 35% de las iniciativas que existían en 2015. La Junta de Andalucía volvió a ser un año más la única comunidad autónoma y región europea invitada a participar en este grupo de trabajo de presupuesto y género.

Por otro lado, durante este último año, la experiencia de presupuestación con perspectiva de género de Andalucía continuó siendo referencia para otras instituciones y organismos, que han solicitado su asesoramiento y apoyo.

En primer lugar, la Junta de Andalucía acogió durante los días 13 y 14 de junio de 2023 un Study Tour organizado por ONU Mujeres, dirigido a representantes del Departamento de Presupuesto General del Ministerio de Hacienda de Jordania, país que ha ido introduciendo elementos de presupuestación con perspectiva de género desde 2010 en colaboración con la Comisión Nacional Jordana para la Mujer (JNCW) y ONU Mujeres. La administración jordana consideró la estrategia andaluza como el ejemplo ideal para aprender de su consolidada metodología de integración de género en las diferentes políticas presupuestarias.

Por otro lado, la Administración andaluza ha vuelto a ser incluida como práctica inspiradora en varias publicaciones de carácter internacional. La Unión Europea publicó el estudio “Prácticas presupuestarias con perspectiva de género: conceptos y evidencia”¹, en el que señala que la Junta de Andalucía creó el Programa G+ como instrumento para identificar las medidas presupuestarias con mayor impacto para la mejora de la igualdad de género. Además del Programa G+, destaca la elaboración del Informe de Impacto de Género que acompaña al presupuesto, y el desarrollo de las auditorías anuales de género.

También en 2022, se publicó una “Investigación sobre presupuesto con perspectiva de género en el gobierno de Victoria (Australia)”², en la que la estrategia de presupuesto y género que desarrolla la Junta de Andalucía desde 2003, se presenta como ejemplo en cuanto que establece funciones y responsabilidades institucionales. Según la investigación, una de sus características principales es el liderazgo de la Consejería competente en materia de Hacienda, así como el establecimiento de la Comisión de impacto de género en el Presupuesto, principal organismo para promover e implementar la estrategia de presupuesto y género del Gobierno. También destaca la realización de Auditorías de presupuesto y género, que analizan si el gasto público contribuye activamente a la igualdad de género.

En conclusión, la práctica andaluza de presupuesto con perspectiva de género sigue siendo una referencia fundamental para numerosas iniciativas a nivel nacional e internacional, que se han inspirado en el modelo andaluz en cuanto a los elementos y metodologías desarrolladas en su implementación.

Metodología del Informe

El Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto 2024 se elabora siguiendo el procedimiento estipulado en el artículo 35 del texto refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, 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 25 de mayo de 2023, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2024.

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.

1. Bova, E. y Jerosh, J. (2022). Gender Budgeting Practices: Concepts & Evidence. Discussion Paper 165. June 2022. Publications Office of the European Union. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/dp165_en_gender_budgeting.pdf
2. Parlamento de Victoria (2022). Inquiry into Gender Responsive Budgeting. https://new.parliament.vic.gov.au/4a7cb4/contentassets/2a0e7ec5a2ef425e8b980f7c370bafbf/paec_59-13_inquiry_into_gender_responsive_budgeting.pdf

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. Dichas vocalías son las encargadas de recibir y revisar los informes elaborados en cada capítulo del Informe por cada centro directivo o entidad instrumental, asegurándose de remitirlos en tiempo y forma al centro directivo coordinador en la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos.

El Informe se estructura en los siguientes capítulos. Tras esta introducción, el capítulo 2 ofrece un resumen de los principales datos sobre la situación de la igualdad de género en Andalucía, imprescindibles para conocer la evolución de las desigualdades en ámbitos como el poder y la representación, el empleo, el ámbito empresarial, la educación o la cultura, entre otros.

El capítulo 3 presenta un diagnóstico cuantificado y comentado sobre determinados ámbitos sociales y económicos, relevantes para identificar las desigualdades de género en Andalucía, y basado en los datos proporcionados por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Se trata de una recopilación de indicadores en trece áreas de la realidad consideradas pertinentes y relevantes para la igualdad entre mujeres y hombres. El conjunto de indicadores, que se actualizan³ en función de su disponibilidad, proviene 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.

El capítulo 4 estudia la presencia diferenciada de mujeres y hombres en los distintos colectivos de personal que trabajan al servicio de la Junta de Andalucía. Se trata de un análisis relevante porque, aunque las administraciones públicas se caracterizan por utilizar sistemas de acceso, promoción y selección basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, siguen reproduciéndose roles y estereotipos de género como en cualquier otro ámbito social, lo que genera sesgos y brechas en la presencia del personal según sexo. Dicho análisis identifica estas diferencias y desigualdades con el objetivo de contribuir al avance en la realización efectiva del principio de igualdad en la Administración andaluza.

El capítulo 5 presenta en tres apartados una valoración cuantitativa y cualitativa del impacto de género de los recursos consignados en el Presupuesto 2024 en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El apartado 5.1. realiza un análisis cuantitativo de los créditos que contiene el Presupuesto 2024 de la Comunidad Autónoma de Andalucía según su pertinencia y relevancia de género. La metodología propia de la Junta de Andalucía estudia cada año de manera agregada cómo se comporta la dotación de los programas presupuestarios más relevantes para la igualdad de género y se compara con la dotación del Presupuesto anterior.

3. Los datos estadísticos del Informe del Presupuesto 2024, han sido actualizados con la información disponible a fecha de 30 de abril de 2023.

El apartado 5.2. es uno de los más importantes del Informe, puesto que incluye una valoración cualitativa por sección del impacto que las actuaciones previstas por los programas para el Presupuesto 2024 tendrán en la igualdad de género en Andalucía. Cada programa presupuestario recopila las actuaciones de género previstas en sus estados de gastos, fichas de programa y memoria; refleja la vinculación de las mismas con la normativa de igualdad vigente, y por último analiza cuál va a ser el impacto de dichas actuaciones en la igualdad entre hombres y mujeres en su ámbito de competencias.

El epígrafe contiene 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 fueron tomados en consideración por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, durante los años 2020, 2021 y 2022. Esta valoración se realiza tanto sobre las medidas realizadas durante el presente ejercicio 2023, como sobre las medidas que para avanzar en su aplicación se han previsto en la planificación del Presupuesto 2024.

El capítulo 5.3. ofrece un resumen de los indicadores presupuestarios de género, por políticas de gasto, sección y programa presupuestario para el Presupuesto 2024.

Finalmente, el capítulo 6 ofrece una síntesis de la evaluación de impacto contenida en el presente informe y que resulta de la identificación y conexión entre el diagnóstico de las principales desigualdades y brechas de género con las actuaciones y recursos previstos por los centros directivos en el marco de los programas presupuestarios más relevantes para la igualdad de género.

2

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

2

El conocimiento de la realidad desde el punto de vista de género es el primer paso necesario para la posterior planificación, desarrollo y justificación de la política pública. En este sentido, el Informe de evaluación del impacto de género del Presupuesto viene presentando anualmente, en su capítulo tercero, una recopilación de indicadores en trece áreas de la realidad consideradas pertinentes y relevantes para la igualdad entre mujeres y hombres. Estos indicadores se actualizan¹ en función de su disponibilidad, y se contrastan, según las brechas de género que evidencien, con la información proporcionada por los distintos centros gestores en relación con los recursos que pondrán en juego en el presupuesto analizado, junto con los resultados esperados para la igualdad de género.

El conjunto de indicadores que se brinda en el Informe, proviene 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.

A continuación se ofrece un resumen de los datos más relevantes sobre la evaluación de la igualdad entre hombres y mujeres en Andalucía.

La primera de las áreas que se presenta en el Informe se refiere al área de realidad de **Población e inmigración**. Andalucía sigue siendo la Comunidad autónoma más poblada de España, reuniendo a 1 de enero de 2023, el 17,8% del total nacional, con 8.577.627 personas (4.357.289 mujeres, el 50,8% y 4.220.338 hombres, el 49,2%). La población registra un crecimiento anual del 0,8%, mayor que el año anterior, en el que la subida fue del 0,3%. Si se tienen en cuenta los últimos diez años, la población residente en Andalucía ha experimentado un crecimiento del 2,3%, (8.387.986 personas en 2013). Por sexo, el aumento en los últimos diez años es mayor para las mujeres, del 2,9%, mientras que para los hombres la subida es del 1,6%.

En cuanto a los tramos de edad, la mayor parte de la población andaluza se concentra en 2023 en el tramo de 20 a 64 años, con el 61,5% del total. El 20,2% tiene de 0 a 19 años, y el 18,3% más de 65. Si se atiende a su evolución, en la década crecen los grupos de población de 20 a 64 años, un 0,4%, y sobre todo, la población de 65 años y más, que aumenta un 20,1%, mientras que la población de hasta 19 años decrece, un 5,2%. Este comportamiento de aumento de las personas mayores y descenso de las jóvenes da cuenta del envejecimiento

1. Los datos estadísticos han sido actualizados con la información disponible a fecha de 30 de abril de 2023.

de la población andaluza. Si se observa este fenómeno atendiendo al sexo de las personas, el aumento en el tramo 65 o más años es significativamente más alto en hombres que en mujeres, del 21,6% y el 18,9% respectivamente. Esto indica un aumento de la esperanza de vida de los hombres andaluces.

Por provincias, en Andalucía las cuatro provincias más pobladas son, a primeros de enero de 2023, por este orden, Sevilla, con una población de 1.959.175 personas, el 22,8% del total de Andalucía; Málaga, con 1.752.187, el 20,4% del total; Cádiz, cuya población ascendía a 1.255.273 personas, el 14,6% del total de Andalucía; y Granada, con un total de 933.902 residentes, el 10,9% del total. Por debajo del 10% de la población total andaluza se encuentran Córdoba, con 773.757 residentes, el 9% del total; Almería, con 749.996, el 8,7%; Jaén, con 620.875, el 7,2% del total y Huelva, con 532.462 personas residiendo a la fecha citada, el 6,2% de la cifra total de Andalucía. No hay diferencias significativas en la distribución por sexo de la población en las distintas provincias andaluzas en el análisis de la población residente en Andalucía a 1 de enero de 2023. En todas las provincias, a excepción de Almería (51,1% de hombres y 48,9% de mujeres), existe un número de mujeres ligeramente mayor al de hombres.

En cuanto a la proporción de personas jóvenes y mayores en el conjunto de la población, se observa en primer lugar que el índice de dependencia juvenil, que representa el número de jóvenes menores de 16 años, por cada 100 personas en edad de actividad laboral (de 16 a 64 años), según los registros del INE a 1 de enero de 2023, se cifra en Andalucía en el 23,7 menor al registrado diez años antes, con un porcentaje en 2013 de 26,3 lo que supone un descenso de 2,6 puntos porcentuales. Por su parte, el índice de dependencia senil representa el número de mayores, 65 o más años, existente por cada 100 personas en edad de actividad laboral (de 16 a 64 años). En el año 2023, según datos a primero de enero, esta relación se cifraba en 27,6 esto es, 4,4 puntos por encima del valor de 2013 (23,3). En consecuencia, en Andalucía, en la última década, la proporción de personas menores de 16 años ha disminuido, y la de mayores de 65, ha aumentado, como ya se ha señalado anteriormente.

Por provincias, en 2023, se observa que Córdoba cuenta con el valor más elevado del índice de dependencia de mayores (31,7%), seguida de Jaén (31,3%) y Granada (28,8%), localizándose los valores inferiores en Almería (23,2%) y Huelva (26,5%).

Otra tendencia observada en la población andaluza es el cambio en la estructura de los hogares. Durante el período comprendido entre los años 2012 y 2022, atendiendo a los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), aunque los hogares familiares siguen siendo los mayoritarios (el 72,2% del total), bajan 4,3 puntos porcentuales respecto al año 2012. El descenso es significativamente alto en los hogares familiares con descendientes, que representan el 41,6% del total del año 2022, computando una bajada de 6,3 puntos porcentuales durante la década, lo que da cuenta del cambio social en el modelo de familia que se está experimentando en la comunidad autónoma.

El indicador del 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 Andalucía, en el año 2021 se mantiene el valor del índice, con una media de 1,3 descendientes por mujer, según los datos del IECA y del INE. A nivel nacional, el índice coyuntural de fecundidad en 2021 registra una

media inferior a la andaluza, situándose en 1,2 descendientes por mujer. La fecundidad según muestra este índice va en descenso: en 2005, era de una media de 1,5 en Andalucía y de 1,3 en España.

Por su parte, la edad media de 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 en 2021 en Andalucía entre la población andaluza y extranjera, situándose la edad media en la población extranjera en 30,1 años, mientras que entre la población andaluza se sitúa en 32,2 años.

En cuanto a la población migrante, se observa que a 1 de enero de 2023, la población de nacionalidad extranjera residente en Andalucía alcanzó una cifra de 810.737 personas, lo que representa el 9,5% del total de la Comunidad Autónoma. Esto supone un incremento anual en cifras absolutas de 73.179 personas, un 9,9% más que a 1 de enero de 2022. Por sexo, 402.766 son mujeres (49,7%) y 407.971 hombres (50,3%). A nivel nacional (excluyendo Andalucía) la población extranjera asciende en 2023 a 5.270.145 personas, el 13,3% del total. Por sexo, se distribuye en un 49,9% de hombres, y un 50,1% de mujeres.

Pasando al ámbito de **Poder y Representación**, en 2022 el Parlamento andaluz contó con una representación equilibrada de parlamentarias (55) y parlamentarios (54), alcanzando así un 50,5% de presencia femenina (49,5% hombres). La evolución anual fue de un aumento de cinco mujeres parlamentarias, por un descenso de igual cuantía en los hombres (50 y 59 respectivamente en 2021). El análisis de la década muestra en 2012 una presencia de parlamentarias de un 47,7% frente a un 52,3% de parlamentarios, es decir, representación equilibrada en el Parlamento de Andalucía. En 2022 la situación ha cambiado hacia una distribución con mayor número de mujeres.

Por lo que se refiere al Gobierno de Andalucía, en 2022 presentó 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 cuanto a las alcaldías, a julio de 2022, los 785 municipios andaluces estaban 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 para las mujeres 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.

Del total de 228 diputados y diputadas de Andalucía en el año 2022, las mujeres ocupan un total de 94 puestos frente a los 134 que ocupan los hombres (41,2% y 58,8% respectivamente), resultados análogos a los del año anterior, cumpliéndose el objetivo de representación equilibrada. Comparando 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, el 59,4% (84 y 123 respectivamente).

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía lo integran 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 las 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. De las 87 personas que suman este personal en 2023, considerando la citada doble Presidencia, 28 puestos están ocupados por mujeres (32,2%), frente a los 59 (67,8%) ejercidos por hombres. Mejora ligeramente la situación en comparación con 2012, ya que la presencia de mujeres se incrementa en 2,4 puntos porcentuales en la década (29,8% mujeres y 70,2% hombres).

En el sector financiero, se observa que en 2022, Andalucía cuenta con nueve Cajas Rurales con domicilio social en esta Comunidad. La distribución por sexo de quienes ocupan sus órganos de gobierno muestra una importante mayoría masculina, ya que ellos suman 73 puestos (82%), frente a una minoría femenina de 16 puestos (18%). A pesar ello, esta representación mejora los datos de 2012, año en el que la distribución era de un 96,4% (132) de los puestos ocupados hombres y un 3,6% (5) por mujeres.

A continuación se analiza la presencia de mujeres y hombres 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 y Pelayo. En 2023, el 45,4% del personal de los órganos unipersonales de gobierno de las universidades andaluzas son mujeres (59) frente a un 54,6% de hombres (71). En comparación con 2013, se observa que el acceso de las mujeres a estos puestos se ha incrementado en 4,8 puntos porcentuales, ya que la distribución diez años antes era de un 40,6% mujeres y 59,4% hombres. La presencia de mujeres mejora sobre todo en el cargo de gerente, pasando del 18,2% (2) en 2013 al 63,6% (7) en 2023. Menor es el incremento para ellas encontrado en los puestos de rectorado, en los que las mujeres cuentan con un 9,1% (1) de representación en 2013 y duplican su presencia diez años más tarde (18,2%; 2). Las secretarías generales presentan en 2023 una ocupación femenina del 54,5%. Finalmente, en los puestos de vicerrectorados hay en 2023 equilibrio entre mujeres (45,4%) y hombres (54,6%).

Pasando a las instituciones relacionadas con la investigación, del examen de la composición por sexo de las personas que forman parte de los equipos directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en 2023, puede constatarse que el número de mujeres (24) es inferior al de hombres (39), con una distribución del 38,1% y 61,9% respectivamente. A pesar de no alcanzarse los márgenes de equilibrio, esta situación mejora la encontrada en 2013, produciéndose un incremento femenino de 15,1 puntos porcentuales en la década, ya que la representación en ese año era de un 23% mujeres (17) y un 77% hombres (57). Si se analiza la desagregación por niveles directivos, en 2023 se comprueba que en el nivel de gerencia la proporción de mujeres es del 52,9%. En los puestos de vicedirección la proporción de éstas cae al 38,5% en 2023, mejorando la situación encontrada diez años antes (14,3%). Finalmente, es en el nivel de dirección en el que se observa el menor porcentaje de mujeres, 25% en 2023, aunque con una mejora significativa en la década, ya que en 2013 las mujeres ocupaban solamente el 4,3% de estos puestos.

Por otra parte, los puestos de cátedra de universidad en el curso 2021/2022 ascienden a 2.656, mostrando una distribución desequilibrada ya que el 24,7% están ocupados por mujeres (657) y 75,3% por hombres (1.999). En comparación con el curso 2011/2012, la proporción de catedráticas en universidades públicas andaluzas se ha incrementado 6,3 puntos porcentuales, ya que alcanzaban un 18,4% diez años antes (359 ellas y 1.596 ellos). Con respecto a las cátedras de escuelas universitarias, en el curso 2021/2022, de un total de 133, las mujeres ocupan un 36,1% de las mismas, mientras que los hombres lo hacen en un 63,9%, mostrando una representación fuera de los márgenes de equilibrio. El incremento en la década ha sido de 4,5 puntos porcentuales en las mujeres, representando éstas el 31,6% durante el curso 2011/2012 (95 mujeres y 206 hombres).

Por otra parte, el análisis de género de los datos de 2022 de investigadoras e investigadores principales que reciben incentivos de Grupos I+D y de Proyectos de excelencia en Andalucía muestra una clara sobrerrepresentación masculina. Las investigadoras principales de Grupos I+D alcanzan en 2022 el 30,1%, es decir, 6,8 puntos porcentuales más que diez años antes (23,3%). En el caso de las investigadoras principales de Proyectos de excelencia, el incremento de 12,1 puntos porcentuales en la década ha permitido que la distribución pase de una representación desequilibrada en 2012 (28,4%) a una situación de equilibrio diez años más tarde (40,5% en 2022).

Para finalizar con el capítulo de poder y representación, se analizan los datos de los puestos directivos de los medios de comunicación. En 2022 las mujeres ocupan el 28,7% de los puestos directivos (52 mujeres y 129 hombres), suponiendo una ligera mejora con respecto a 2021 (49 mujeres y 133 hombres). También se observa una evolución positiva en comparación con 2012, ya que las mujeres han experimentado un incremento de 3,8 puntos porcentuales en la década (24,9%). Por sectores, ninguno presenta representación equilibrada en sus equipos directivos, sin embargo se observa una mejora en el mundo radiofónico, en el que las mujeres ocupan el 25% de los puestos directivos en 2022 frente al 21,5% en 2012. En el ámbito de los diarios también se observa un aumento de éstas (24,1% en 2022 y 19,1% diez años antes). En las agencias de comunicación en 2022, la presencia de mujeres alcanza un 39,1%, experimentando un retroceso frente a la representación equilibrada de 2012 (40%). Finalmente, en el ámbito de la televisión la distribución es de un 37,5% mujeres y 62,5% hombres en 2022, ampliándose la brecha con respecto a 2012 (38,9% y 61,1% respectivamente).

En el ámbito de **Educación**, resulta imprescindible conocer la evolución de los servicios educativos en el contexto andaluz ya que son fundamentales para que se produzcan avances en

la conciliación personal, laboral y familiar de hombres y mujeres. En este sentido, 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. En el curso 2022/2023, son 2.286 los centros acogidos al Plan de apertura que presentan uno o más servicios. Aunque la comparación en números absolutos con el curso 2012/2013 arroja un decremento en 99 centros, se aprecian diferencias según servicio ofertado.

En el caso de servicio de comedor, se observa un aumento de centros que ofrecen esta opción en Andalucía, pasando de un 61,3% en el curso 2012/2013, a un 67,4% en el curso 2022/2023. En absolutos, la subida es de 1.814 a 2.002 centros respectivamente. También se produce un incremento en el porcentaje de centros que hacen uso del servicio de aula matinal, ya que un 70,8% lo ofrecen en el curso 2012/2013 y un 74,2% diez cursos más tarde. 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. Finalmente, se observa una tendencia a la baja en los centros que ofertan actividades extraescolares, pasando de un 65,8% (1.947 centros), en el curso 2012/2013, a un 55,9% (1.661 centros) en el curso 2022/2023. No obstante, si se comprueba la evolución de esta oferta desde el curso 2015/2016 se aprecia un leve repunte.

En cuanto al alumnado de primer ciclo de Educación Infantil, revela que en el curso 2021/2022 en Andalucía, el número de estudiantes matriculados fue de 102.811, un 14,4% más que en el curso 2020/2021, que presentó 89.850 alumnos y alumnas. Este incremento ha supuesto volver a cifras de matriculación cercanas a las encontradas en el curso 2019/2020 (105.067 personas).

Por su parte, 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 y gratuito, y que imparte 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 referentes a Andalucía muestran que en los cursos 2011/2012 y 2021/2022 se mantiene una tasa de escolarización en todos los tramos de edad cercana al 100% de la población. A pesar de ello se observa un descenso de 2,8 puntos porcentuales en la tasa de escolarización de tres años, que pasa de 98,5% en el curso 2011/2012 a 95,7% en el curso 2021/2022; de 1,3 puntos porcentuales en la tasa para cuatro años, que se reduce de 98,1% a 96,8% diez años más tarde; y de 8,4 puntos, en los cinco años (105,2% frente a 96,8% en el curso 2021/2022). En conjunto, la tasa de escolarización de niños y niñas de 3 a 5 años de edad en Andalucía es del 96,4% en el curso 2021/2022.

En cuanto a la tasa de idoneidad, el análisis de los datos en Andalucía de los cursos 2009/2010 y 2019/2020, en las enseñanzas educativas obligatorias, muestra que es más elevada para las mujeres que para los 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 se asciende 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 reduciendo la brecha de género, aunque sin llegar a romper la tendencia de años anteriores.

En la etapa de Bachillerato, en el curso 2021/2022 cursaron enseñanzas de Bachillerato 61.765 alumnos y 70.979 alumnas, que representan respectivamente el 46,5 % y el 53,5% del total de alumnado (132.744). Considerando las distintas ramas, se aprecia que el más demandado es el Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales (54,4% del total), seguido del de Ciencias (41%), y finalmente, el de Artes (4,6%).

En el curso 2021/2022, en la rama de Ciencias se mantiene la tendencia de una mayor presencia de alumnado masculino (21,4% del total del alumnado de Bachillerato). Se aprecia, no obstante, una mayor participación femenina en estas enseñanzas sobre los datos del curso 2011/2012, con un aumento de 2,7 puntos porcentuales (17% alumnas diez años antes). Por el contrario, es mayor la presencia de alumnas en el Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales (30,4% del total del alumnado), produciéndose un descenso de 2,3 puntos porcentuales de estas con respecto al curso 2011/2012. También supera la proporción de mujeres a la de hombres en el caso del Bachillerato de Artes (3,4% y 1,2% respectivamente), y se observa un incremento femenino en la década, de 1,2 puntos porcentuales, ya que las alumnas representaban el 2,2% sobre el total del alumnado en el curso 2011/2012.

En Andalucía, el alumnado matriculado en Ciclos Formativos de grado medio y superior en el curso 2021/2022 asciende a un total de 166.557 estudiantes, con una distribución equilibrada, ya que el 52% son alumnos (86.629) frente a un 48% de alumnas (79.928). Considerando cada Ciclo Formativo, se observa mayoría femenina en el grado superior, ya que entre las alumnas, un 57,9% cursan este ciclo frente a un 42,1% de matriculadas en grado medio. Entre los hombres, también es mayor la cuantía de los que cursan estudios de grado superior (52,1%), aunque en menor proporción que las mujeres, mientras en el ciclo medio suponen el 47,9%.

En cuanto a la educación de personas adultas, esta posibilita el aprendizaje a lo largo de toda la vida, favoreciendo la participación de las personas en el ámbito social y laboral en condiciones de igualdad. En el curso 2021/2022, el alumnado ascendió a 116.011 personas, siendo en mayor proporción mujeres (68,2%) que hombres (31,8%). En comparación con el curso 2011/2012, se observa que ha disminuido el alumnado de este tipo de enseñanzas en un 10,3% en términos globales, sin embargo se incrementa la brecha de género, ya que en la década se ha producido un incremento de alumnas de 2,6 puntos porcentuales (65,6% ellas y 34,4%, ellos).

En el área del **Empleo**, se realiza un análisis de las principales variables que definen y perfilan la situación de hombres y mujeres en las áreas de participación en el mercado de trabajo, calidad en el empleo, digitalización, carrera profesional y conciliación.

En cuanto la participación en el mercado de trabajo, se observa en primer lugar, que en Andalucía en 2022, la tasa de empleo masculina continúa situándose por encima de la femenina, con porcentajes del 52,5%, y 39,5% respectivamente. Si se matiza este dato cruzando el sexo con otras variables, se observa que, por edad, entre las mujeres, la tasa de empleo más alta se da entre los 30 y 44 años (67,3%), y que la brecha de género más intensa, siempre con mayores tasas entre los hombres, se produce en el tramo de edades de 45 a 54 años, con 20,9 puntos de diferencia. Para todas las edades, esta brecha aumenta con respecto a 2012.

Si se estudia la proporción de personas sobre el total según trabajen más o menos horas a la semana, se observa que en Andalucía hay una mayor proporción de mujeres entre quienes trabajan menos horas, por su mayor dedicación a los cuidados. En 2022, hay un 52,2% del total de

mujeres ocupadas que trabajan hasta 39 horas, frente al 29,6% del total de hombres. A partir de 40 horas, el número de hombres supera en todos los tramos de horas a las mujeres, existiendo la mayor diferencia en el rango de 40 a 49 horas trabajadas a la semana, donde se localiza el 47,3% de los hombres y el 28,6% de las mujeres.

En cuanto al desempleo, en 2022, la tasa femenina en Andalucía se sitúa en el 22,6%, 7,8 puntos porcentuales por encima de la nacional del 14,8%. Por su parte, para los hombres, las tasas andaluza y nacional son, respectivamente, del 15,9% y 11,3%, esto es 4,6 puntos mayor en Andalucía. En el periodo 2012-2022, la brecha de género en la tasa de desempleo ha aumentado 4,6 puntos en Andalucía si bien en ambos sexos esta tasa es bastante menor al final del periodo, cayendo 17,5 puntos porcentuales en hombres y 12,9 puntos en mujeres. Si se analiza por grupo de edad, en Andalucía, el grupo de edad de jóvenes (16 a 29 años) de ambos sexos experimenta la tasa de desempleo más alta en 2022, del 32,3% para mujeres y del 27% para hombres. Por su parte, en el periodo 2014-2022, ha disminuido considerablemente la población joven (entre 16 y 34 años) que ni trabaja ni se encuentra estudiando: baja 11,9 puntos entre los hombres y 13,2 entre las mujeres en Andalucía, observándose que se encuentran en esta situación un 16,3% de los hombres y un 18,9% de las mujeres.

Además de cómo participan hombres y mujeres en el mercado de trabajo, es importante el análisis de la calidad de dicha concurrencia. El subempleo alcanza en Andalucía a un 13,5% de las mujeres ocupadas, y a un 6,9% de los hombres. Es más alto en la población joven, especialmente en las mujeres, con tasa del 21,1% frente a la masculina del 12,9%, y menor en niveles educativos altos, en educación básica la tasa es del 18,5% y del 9,7% para las que tienen estudio superiores, frente a porcentajes, para esos mismos niveles educativos, de 7,6% y 5,6% en hombres. En cuanto al subempleo por tipo de hogar, en Andalucía en 2022, la tasa más elevada es la registrada por mujeres que viven en hogares monomarentales (15,8%), y en pareja sin hijos (15,3%).

En el desarrollo de la carrera profesional, se siguen observando diversas limitaciones relacionadas con el género que impiden que dicho desarrollo se lleve a cabo de forma igualitaria. Por ejemplo, solo un 47,8% de quienes desempeñan ocupaciones que requieren alta y media cualificación son mujeres. En el autoempleo, pese a estar disminuyendo la distancia entre mujeres y hombres, éstas solo representaban el 34,7% de quienes se encuentran afiliados al RETA en 2022, y son solo el 31,9% del total de las personas empleadoras.

La digitalización es una de las tendencias que más está marcando la economía en general, y por tanto, también el mercado laboral. Las industrias de alta tecnología siguen estando muy masculinizadas, con una brecha de género en la presencia de hombres y mujeres de 55,9 puntos porcentuales en 2022. También es significativa la ocupación en servicios del conocimiento, para los cuales la presencia femenina es mayor (53,5% de mujeres en 2022), y ascendente, creciendo la distancia entre mujeres y hombres 2,2 puntos entre 2012 y 2022.

Por sus implicaciones tanto en el área de digitalización como en la de conciliación, es necesario tener en cuenta el teletrabajo. En 2022 en Andalucía, el número de personas ocupadas que trabajan en su domicilio particular más de la mitad de los días supone un porcentaje del 6,4% en el caso de las mujeres, y un 5,7% entre los hombres. El teletrabajo es más frecuente cuando se cuenta con educación superior. En Andalucía en 2022 trabajan desde casa el 9,1% de las mujeres universitarias y el 12,6% de los hombres, frente al 1% y 1,5% de mujeres y hombres con educación básica, registrándose una tendencia similar en España.

Profundizando en el área de conciliación, las jornadas irregulares suponen un reto adicional a la hora de conciliar. En Andalucía, el 52,9% de los hombres ocupados y el 51,2% de las mujeres cuentan con jornadas irregulares (se trabajan los sábados, domingos, las tardes después del horario laboral normal, por la noche o por turnos). Por tipo de hogar, las mujeres en familias sin núcleo son las más afectadas (43,6%), y los hombres en hogares monoparentales, los que menos (29,7%).

En cuanto a las personas inactivas por responsabilidades de cuidado, en Andalucía en 2022 nueve de cada diez eran mujeres. El 6,6% de las mujeres inactivas lo eran por responsabilidades de cuidado frente a solo un 1% de hombres en la misma situación. Por edades, es el conjunto de mujeres de 30 a 44 años el que mayor proporción presenta con el 28,1% de las mujeres inactivas frente a solo un 6,1% de los hombres de la misma edad, y por tipo de hogar, son las mujeres con pareja y descendencia las que presentan el porcentaje más alto de inactividad por cuidados, 11,9%. Les siguen las mujeres en hogares monoparentales, con un 6,7%.

También el trabajo a tiempo parcial por cuidados a personas dependientes se relaciona estrechamente con la conciliación. Durante 2022 en Andalucía el 10,5% de las mujeres ocupadas a tiempo parcial lo eran por responsabilidades de cuidado frente a solo un 1,1% de hombres en la misma situación, lo que indica que continúan siendo las mujeres las que se ocupan en mayor medida de los cuidados. Así mismo, según los últimos datos disponibles correspondientes al año 2021, la mayor parte de las excedencias para el cuidado de hijos y otros familiares en Andalucía siguen siendo solicitadas por mujeres, concretamente en Andalucía el 79,3% del total de excedencias por cuidado de familiares y el 89% de las excedencias por cuidados de hijos e hijas.

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

En el área de **Tributos**, se analizan tres impuestos, el Impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF), el Impuesto de Sucesiones y donaciones (ISD) y el Impuesto de transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados (ITPAJD), estudiando la composición por sexo de las personas declarantes, como indicador de participación en la vida social y económica. En el primero de ellos, el IRPF, el número de declaraciones presentadas en 2022 en la Comunidad Autónoma de Andalucía correspondiente a la campaña de IRPF 2021 continúa en la línea creciente de los últimos ejercicios, ya que ascendieron a un total de 3.916.659. De ellas, el 54,9% pertenecieron a personas físicas declarantes sujetos pasivos hombres (2.151.600 declaraciones) y el 45,1% a personas declarantes sujetos pasivos mujeres (1.765.059 declaraciones), lo que determina que el conjunto de declaraciones sea mayoritariamente equilibrado.

En modalidades específicas se pierde, no obstante, este equilibrio. Las declaraciones de renta en la campaña 2021 de forma conjunta casado y conjunta monoparental, representaron el 18,67% del conjunto (731.192 declaraciones sobre 3.916.659). En modalidad conjunta casado, el número total de declaraciones fue de 592.333. De ellas, el porcentaje de sujetos pasivos hombres como primer declarante ascendió al 85,2% (504.515 declaraciones) frente al 14,8% de mujeres (87.818 declaraciones). En cuanto a las declaraciones de la campaña IRPF 2021 presentadas de forma conjunta monoparental, alcanzaron el 3,5% del total (138.859 declaraciones), y corresponden a declaraciones de sujetos pasivos mujeres el 74,4% (103.358 declaraciones) frente al 25,6% (35.501 declaraciones) por hombres.

Pasando al Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (ISD), se analiza en sus dos modalidades, “mortis causa” e “intervivos”. Los datos cerrados a 2022 reflejan que el total de autoliquidaciones presentadas mediante modelo 650 por transmisiones “mortis causa”, personas herederas y legatarias, ascendió a 372.255 autoliquidaciones, de las cuales el 53,4% correspondieron a hechos imposables autoliquidados por sujetos pasivos mujeres (198.615 autoliquidaciones) y el 46,7% por sujetos pasivos hombres (173.481 autoliquidaciones). Las escasas 159 restantes corresponden a sexo no informado. Con respecto a la modalidad “intervivos”, desde el punto de vista de la persona donataria, en el año 2022 se han registrado un total de 56.041 expedientes, de los cuales el 52% pertenecen a mujeres (29.128) y el 48% a hombres (26.891), siendo el porcentaje de donatarios sin informar de sexo de 22 (0,03%). En 2021 los datos porcentuales fueron similares, ya que el 51,6% pertenecían a mujeres y el 48,4% a hombres y solo un 0,01% a autoliquidaciones de sexo no informado.

Por último en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITPAJD), en el ejercicio 2022, el número total de autoliquidaciones por este impuesto en sus tres modalidades ascendió a 892.572, incluyendo las presentadas tanto por sujetos pasivos personas físicas como jurídicas. Del total, el 69,5% (620.597) correspondieron a autoliquidaciones de personas físicas y el 30,5% (271.975) a personas jurídicas. De las 620.597 autoliquidaciones presentadas por personas físicas, el 69,3% (430.025) fueron realizadas -como primer declarante- por sujetos pasivos hombres, mientras que el 30,6% fueron presentadas por sujetos pasivos mujeres (189.938). El resto, no tienen información en cuanto al sexo (634 autoliquidaciones).

En el ámbito de **Empresas**, la constitución de sociedades laborales en Andalucía ha ido descendiendo de forma progresiva en los últimos diez años. No obstante, la Comunidad Autónoma de Andalucía en el año 2022 es la cuarta comunidad en número de sociedades laborales de nueva creación, de manera que de un total de 211 sociedades laborales registradas a nivel nacional, 14 son andaluzas.

El análisis según sexo señala que la representación de las mujeres en las nuevas sociedades laborales registradas en 2022 se mantiene fuera de los márgenes de equilibrio, ya que de las 410 personas socias capitalistas y trabajadoras de las que se cuenta con sus datos desagregados por sexo, el 34,9% son mujeres y el 65,1% hombres (143 y 267 respectivamente). Aunque la proporción es similar a la encontrada diez años antes, 33,6% mujeres (300) y 66,4% hombres (592), el total de personas que constituyeron sociedades laborales en 2011 fue de 892, es decir, se han reducido más de la mitad en una década.

Por otra parte, la economía social en Andalucía es un sector referente, siendo la Comunidad Autónoma que más empresas de economía social crea y más empleo genera. En España en 2022, casi una de cada tres cooperativas de nueva constitución es andaluza, suponiendo el 29,3% con respecto al total nacional.

En Andalucía, en 2022 se constituyeron 456 nuevas sociedades cooperativas, lo que ha significado la integración de 1.546 personas como socias de cooperativas de nueva constitución, es decir, un aumento de empleos del 67% en comparación con el año 2012, cuando se registró una cifra de 926 personas socias constituyentes de cooperativas. El análisis por sexo de estos datos señala una distribución equilibrada entre las personas físicas que constituyen cooperativas en 2022, con un 40,7% de mujeres (629) y un 59,3% de hombres (917). En comparación con

2012 se ha producido un incremento de 2,8 puntos porcentuales en la proporción de participación femenina en las cooperativas de nueva constitución, ya que en 2012 esta era de un 37,9% (351) y la masculina del 62,1% (575 hombres).

En cuanto a las **Universidades**, el examen de la composición por sexo del alumnado universitario matriculado en estudios de Grado en las universidades andaluzas en el curso académico 2021/2022, muestra que de un total de 203.707, es mayor el número de mujeres matriculadas (56,5%) que de hombres (43,5%), presentando una distribución dentro de los márgenes de equilibrio. Se observa que la presencia femenina ha descendido 1,7 puntos porcentuales en la década, ya que en el curso 2011/2012 la distribución fue de un 54,8% de mujeres (130.785) y un 45,2% de hombres (107.765).

Por ramas de conocimiento, en Ciencias el número de mujeres es el más bajo en el curso 2021/2022, alcanzando 8.595 (7,5% del total femenino). En la década, la brecha de género se ha reducido en 1,9 puntos porcentuales, ya que de 6,7 puntos de diferencia en el curso 2011/2012 pasa a 4,8 puntos en el curso 2021/2022, siendo la única rama que presenta equilibrio entre su alumnado. Por el contrario, la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas es la que muestra la mayor matriculación de mujeres en el curso 2021/2022, alcanzando la cifra de 59.889 (52,1% sobre el total de mujeres) y también la mayor matriculación de hombres (36.951; 41,7% del total de estos). En comparación con el curso 2011/2012, no se aprecian importantes cambios en la brecha de género, que pasa de 24,8 puntos porcentuales a 23,7 puntos porcentuales en el curso 2021/2022 (descenso de 1,1 puntos porcentuales), manteniéndose una distribución por sexo desequilibrada. En el resto de ramas, en el curso 2021/2022 se observa mayoría masculina, fuera de los márgenes de equilibrio, en Ingeniería y Arquitectura, y femenina, en Artes y Humanidades y Ciencias de la Salud.

En el curso 2021/2022 se observa una representación equilibrada de mujeres y hombres entre el alumnado matriculado en estudios de máster en Andalucía, con una presencia de mujeres del 55,8% (14.792) frente al 44,2% de hombres (11.715). El porcentaje de mujeres matriculadas en estudios de máster en las universidades andaluzas experimenta un descenso respecto al curso 2011/2012 de 2,2 puntos porcentuales avanzando en el equilibrio (58% alumnas y 42% alumnos diez años antes). Al igual que ocurre con la matriculación en grado universitario, en la rama de Ciencias se observa equilibrio de género entre el alumnado. En Ingeniería y Arquitectura, predominan los hombres (70,6%), mientras que en Ciencias Sociales y Jurídicas (62,3%), Artes y Humanidades (61,6%) y Ciencias de la Salud (71,7%) las mujeres son mayoría, fuera de los márgenes de equilibrio.

Con respecto a las tesis doctorales, un total de 1.597 estudiantes presentaron y aprobaron sus tesis doctorales en Andalucía, observándose una distribución equilibrada con un 47,6% de mujeres (760) y un 52,4% de hombres (837). En comparación con 2012, se observa un descenso en la proporción de mujeres de 2,5 puntos porcentuales (50,1% las mujeres y 49,9% los hombres). Por ámbitos de estudio, en 2021, Ciencias e Informática es el ámbito con mayor número de tesis aprobadas, 479, de las cuales 195 corresponden a mujeres (40,7%) y 284, a hombres (59,3%). En las áreas de Educación y Artes y Humanidades se observa mayor porcentaje de tesis presentadas y aprobadas por mujeres (54,7% y 51,5% respectivamente), mientras que en Ingeniería, Industria y Construcción (69%) y Agricultura y Veterinaria (70,2%), se observan distribuciones desequilibradas, con mayoría masculina en las tesis presentadas y aprobadas.

En otro orden, en el ámbito **TIC**, en 2022 en Andalucía, 5.996.999 personas utilizaron Internet en los últimos doce meses, observándose equilibrio entre mujeres (50,2%) y hombres (49,8%). Esto supone un incremento del 38,9% en comparación con las personas que utilizaron este servicio en 2012, 4.316.555, de las cuales el 50,2% fueron hombres y el 49,8%, mujeres. Por otra parte, durante 2022 se mantiene en Andalucía un porcentaje elevado de uso generalizado de esta Red para relacionarse con las administraciones y los servicios públicos, que se produce en práctica igualdad, ya que el uso femenino es del 83,6% y el masculino del 83,3%, sin embargo el análisis pormenorizado de acciones concretas presenta algunas diferencias por sexo.

En cuanto a la obtención de información de las páginas web o aplicaciones de la Administración Pública andaluza, este servicio fue utilizado por un 39,6% de mujeres y un 42,9% de hombres, mientras que la descarga de formularios oficiales de páginas webs o aplicaciones está muy igualada por sexos, siendo ligeramente mayor el uso por parte masculina (65,4%) que femenina (65,1%).

Otra de las áreas estudiadas es la de la **Salud**. Comenzando por el indicador sobre esperanza de vida, analizado desde la perspectiva de género, permite observar posibles desigualdades entre hombres y mujeres en una misma generación, que reflejan diferentes patrones de mortalidad. La esperanza de vida al nacer en Andalucía en 2021 fue de 84,2 en las mujeres y de 78,8 en los hombres, mientras que en España se observaron datos superiores (85,8 para ellas y 80,2 para ellos). La esperanza de vida fue 5,4 años mayor en las mujeres que en los hombres en Andalucía y 5,6 años en el conjunto del país. Por su parte, la esperanza de vida a los 65 años en 2021 es de 21,6 años para mujeres y 18 para los hombres, sin cambios con respecto a 2020. A nivel nacional, al igual que en la esperanza de vida al nacimiento, se muestran incrementos, que fueron de 0,8 años en las mujeres y de 0,6 en los hombres (22,3 y 18,4 años respectivamente en 2020).

Según datos de la Organización Nacional de Trasplantes (ONT) el porcentaje de donantes de órganos por sexo a nivel nacional 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 2022 los hombres representaron el 61,3% (255) y las mujeres el 38,7% (161) de quienes donan.

En cuanto a la salud mental, las personas atendidas con problemas de salud mental en el periodo que va desde 2015 a 2022 han aumentado en un 25,3%, pasando de 1.332.810 en 2015 a 1.669.354 en 2022. El número de nuevas personas atendidas en estas patologías ha aumentado en 336.544 entre estos años, de las cuales el 63,5% corresponde a mujeres.

Por su parte, el indicador sobre 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 anualmente, 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 2022 se produjeron 18.205 admisiones, 967 más respecto al año 2021, las mujeres admitidas a tratamiento representan el 18,7%, porcentaje muy inferior respecto al de hombres (81,3%), aunque algo mayor que en el año 2021 (18,5%).

La prestación farmacéutica se facilita a las personas usuarias del Servicio Andaluz de Salud mediante las recetas prescritas por el personal facultativo y dispensadas en las oficinas de farmacia. El análisis de género permite conocer las diferencias de consumo farmacéutico de mujeres y

hombres. En 2022, fueron prescritas y dispensadas 209.159.023 recetas, de las cuales el 58,7% correspondieron a mujeres (122.880.642) y el 41,3% a hombres (86.278.642). Esto supone una brecha de género de 17,4 puntos, disminuyendo 1 punto porcentual respecto al año 2021, ya que la distribución fue de 59,2% de mujeres y 40,8% de hombres. Esta diferencia entre mujeres y hombres también se observa en los datos de actividad asistencial en Atención Primaria, nivel en el que se prescribe el mayor número de recetas.

El análisis sobre la mortalidad prematura sensible a la prevención y atención sanitaria muestra la mortalidad prematura por problemas de salud que podrían ser potencialmente evitables. En Andalucía en 2021 se produjeron 9.167 defunciones prematuras por causas sensibles a la prevención (76% en hombres y 24% en mujeres) y 5.610 por causas sensibles a la atención sanitaria (56% en hombres y 44% en mujeres). Estas diferencias por sexo se reflejan mejor en las tasas estandarizadas, con una razón de tasas entre hombres y mujeres de 3,43 para la Mortalidad Prematura Sensible a la Prevención y de 1,38 para la Mortalidad Prematura Sensible a la Atención Sanitaria. Estas tasas menores para las mujeres, pueden ser consecuencia de la adopción de estilos de vida más saludables, incluyendo el autocuidado; siendo mayor la diferencia entre sexos en la mortalidad sensible a la prevención.

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

Para finalizar esta área de Salud, se analiza la tasa estandarizada de mortalidad según sexo tomando los siete principales grupos de causas. En total sumaron 35.713 defunciones en 2021 en Andalucía, de las que un 87% correspondieron a hombres (sobre el total de funciones por todas las causas) y el 80% a mujeres. Atendiendo a las tasas estandarizadas por edad según las principales causas de muerte (grandes grupos de causas de la CIE-10), en 2021, la primera causa de muerte fueron las enfermedades del sistema circulatorio en las mujeres (238,1) y los tumores en los hombres (324,9). La segunda causa fueron los tumores en las mujeres (160,7) y las enfermedades circulatorias en los hombres (316,8), y el tercer lugar lo ocuparon las enfermedades infecciosas en ambos sexos (tasa estandarizada de 70,7 para las mujeres y de 127,7 para los hombres). La mortalidad por los siete 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 hubo diferencias significativas por sexo.

En el área del **Bienestar social, conciliación, dependencia y violencia de género** se ofrecen en primer lugar datos proporcionados por el Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD) a fecha de 30 de junio de 2022, sobre las personas en situación de dependencia con resoluciones dictadas, de las que el 63,2% son mujeres y el 36,8% hombres. Esta feminización se mantiene con respecto a años anteriores. 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.

A 30 de junio 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, en los que las mujeres representan el 78,3%, 81% y 72,4% de las personas beneficiarias, respectivamente. El servicio de centro de día y de noche es el que cuenta con mayor representación masculina (47,4%). En cuanto a las prestaciones económicas, la vinculada al servicio tiene como beneficiarias mayoritariamente a mujeres, que representan el 75,9% del total. 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.

En el ámbito de la Violencia de género, durante el ejercicio 2022, el número de órdenes y medidas de protección incoadas en Andalucía se elevó a 8.474, lo que supone el 21,2% de todas las órdenes y medidas de protección incoadas en España. Observándose un incremento de un 4,3% en Andalucía y un 7,1% en el conjunto de España respecto al ejercicio anterior. De las órdenes y medidas de protección incoadas en 2022 en Andalucía, se adoptaron el 75,8%, siendo denegadas el 23,5% e inadmitidas el 0,7%.

En el ejercicio 2022 el número de víctimas de violencia de género que no declara contra su agresor ha aumentado un 7,1% a nivel nacional y un 14,2% a nivel autonómico en relación con el ejercicio anterior. Concretamente, en Andalucía, 265 víctimas más se han acogido a la dispensa de la obligación de declarar como testigo, alcanzando un número total de 2.130. Siendo un 69,6% de nacionalidad española y un 30,4% de nacionalidad extranjera. No obstante, la evolución global de este indicador en Andalucía desde el año 2012 hasta el 2022 es positivo, al ser cada vez menor el número de víctimas que se acogen a la dispensa de la obligación de declarar como testigo en un procedimiento judicial. Existiendo una diferencia de 1.090 víctimas menos que renuncian a declarar en el citado periodo.

En el año 2022, las víctimas mortales por violencia de género en Andalucía aumentan respecto al año anterior, alcanzando la cifra de 11 víctimas mortales (9 en 2021), lo que supone el 22,5% del total de víctimas mortales por violencia de género a nivel nacional (49). Desde el año 2004, año en que se registraron 19 mujeres asesinadas en Andalucía y 72 en España, la situación ha evolucionado de manera desigual aunque ha ido tendiendo hacia el descenso de casos.

En cuanto a la atención a las mujeres proporcionada por el IAM, el número de mujeres atendidas en los Centros Provinciales (CPM) en el año 2011 ascendió a 22.375 mujeres, descendiendo esta cifra a 20.455 mujeres en 2021, lo que supone una bajada del 8,6%. En los Centros Municipales (CMIM) el volumen de mujeres atendidas es mayor que en los CPM, en 2021 se atendieron 88.738 mujeres en los CMIM, 8.621 mujeres menos que en 2011, una diferencia del 8,9%. 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 al año 2021. En 2021, el dato aumenta respecto a 2020, atendándose a 2.352 mujeres. Las llamadas transferidas al Servicio de Atención Legal Telefónica (ALT) han experimentado un incremento importante en los dos últimos años cifrándose en 6.143 atenciones anuales de media.

Las actuales prestaciones por cuidados por nacimiento y cuidado de menor se modificaron y ampliaron por Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, convirtiéndolos en permisos como permisos personales e intransferibles y sustituyendo a los antiguos permisos de maternidad y paternidad, con los que no son plenamente comparables. Las prestaciones concedidas en 2022 se mantienen similares en volumen a las del año anterior 2021, tanto para las concedidas al primer progenitor como al segundo progenitor, que siguen superando en número a las del primer progenitor. Hace una década, en 2012, eran las prestaciones de maternidad las que superaban numéricamente a las de paternidad. En conjunto, el volumen de prestaciones para ambos tipos de maternidad y paternidad en 2012 (90.676), y de primer o segundo progenitor en 2022 (86.106) se reduce ligeramente durante la década en 4.570 prestaciones menos concedidas en diez años.

En el ámbito de la **Vivienda**, el régimen de tenencia de la vivienda principal orienta sobre el acceso a este derecho básico, y tiene implicaciones sobre cuestiones como el arraigo de la población y su renta disponible. En Andalucía, según los datos disponibles de la Encuesta de Condiciones de Vida del año 2021, el régimen de tenencia más común para la vivienda principal sigue siendo la propiedad, elegida por un 78,8% de los hombres y un 77,6% de las mujeres. Alquilando a precio inferior al de mercado se encuentra el 2,7% de las mujeres y el 3% de los hombres, mientras que hay una mayor proporción de mujeres alquilando a precio de mercado (11,7%) que de hombres (10,4%). En cuanto al acceso a la vivienda protegida, se registra entre 2008 y 2021, un total de 59.229 personas beneficiarias, el 39,1% de las cuales fueron hombres, y el 31,2% mujeres.

En el apartado de **Transportes**, destaca que según el Censo de Conductores de la Dirección General de Tráfico del Ministerio del Interior, en 2021, el conjunto de personas conductoras en Andalucía asciende a 4.963.837, de las cuales el 42,3% son mujeres (2.098.885) y el 57,7% son hombres (2.864.952). Si se analizan las multas de tráfico en función del sexo, en 2021, el 60,3% de estas denuncias fueron interpuestas a hombres, mientras que el 23,7% fueron a mujeres.

En el análisis dedicado a la **Agricultura y Pesca**, en 2022, había 241,9 miles de personas empleadas en el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca en Andalucía, según los datos de la Encuesta de Población Activa del INE. Se observa, por tanto, un incremento del 19,9% en la década, ya que en 2012 eran 201,7 miles las personas empleadas en el sector. Considerando el sexo, el 24,3% eran mujeres (58,5 mil) y el 75,7% hombres (183,1 mil) en 2022, por lo que en la década ha aumentado la brecha de género (26,6% mujeres y 73,4% hombres en 2012). Incluyendo en el análisis las distintas categorías profesionales, en todas se observa una distribución por sexo fuera de los márgenes de equilibrio. Entre las personas asalariadas se produce la situación más masculinizada (76,9% de hombres). Le sigue la situación de personas empleadoras, empresarias sin asalariadas o personas trabajadoras independientes, donde los hombres alcanzan el 72,3%. Y finalmente, en las personas miembro de cooperativa, ayuda familiar y otra situación, adquieren una representación del 69,6%.

En cuanto a las personas receptoras de las ayudas de la Política Agraria Común, en 2022 sumaron 211.262 personas, de las cuales 86.533 son mujeres (41%) y 124.729 (59%) hombres.

El análisis de la titularidad de las explotaciones ganaderas según el sexo y tipo de ganado muestra que en 2023 en Andalucía existen un total de 136.565 que pertenecen a personas

físicas, evidenciándose una importante masculinización del sector, ya que un 83% son de titularidad masculina frente a un 17% de titularidad femenina.

La realidad en el **Ámbito Medioambiental** en Andalucía, en relación con la ciudadanía, es estudiada a partir de la información recogida en el Ecobarómetro, que evalúa cómo la población andaluza percibe, comprende y se responsabiliza de la situación ambiental. La edición del Ecobarómetro de 2022 muestra que el grado de preocupación por el medio ambiente es mayor en las mujeres (83,3%) que en los hombres (76,2%) y dicha preocupación se incrementa conforme lo hace el nivel educativo y la cualificación de la población. El porcentaje de mujeres concienciadas sobre que la tierra tiene espacio y recursos limitados, y que el equilibrio de la naturaleza es delicado y fácilmente alterable, es más alto que el de hombres (82,4% y 76,4% respectivamente frente al 79% y 71,6% de los hombres). Por otro lado, el 73,4% de las mujeres no cree que se ha exagerado la crisis ecológica, frente al 67,1% de los hombres. Por último, tanto hombres (92,9%) como mujeres (95,4%), piensan que protegiendo la naturaleza nos protegemos a nosotros mismos, y el 86,2% de las mujeres y el 81,6% de los hombres piensan que es importante intervenir frente al cambio climático (83,9%).

En el sector del **Turismo**, la distribución por sexo del total de turistas que visitan Andalucía en 2021, muestra una situación cercana a la paridad, con una proporción ligeramente superior de mujeres (51,1% mujeres y 48,9% hombres). En comparación con 2011, se ha reducido la brecha de género de 4 puntos porcentuales existente en ese año (52% mujeres y 48% hombres) a 2 puntos porcentuales en 2021.

Los datos del empleo en el sector turístico proporcionados por el Sistema de Análisis y Estadística del Turismo de Andalucía (SAETA), cifran en 355.800 las personas ocupadas en el sector turístico en Andalucía en 2021, de las que un 45,4% son mujeres (161.400) y un 54,6% son hombres (194.400). Esta situación mejora la distribución encontrada en 2011, 42,2% mujeres y 57,8% hombres. Incorporando al análisis la distribución entre las distintas ramas de actividad, la de restauración es la más significativa en términos de ocupación en 2021, tanto para mujeres (62,1%) como para hombres (53,9%). La segunda rama de ocupación en importancia para las mujeres es hoteles y alojamientos, en la que las mujeres se emplean en un 20,1%, frente a un 12,4% por parte de los hombres. Por el contrario, las ramas de transportes y otras actividades turísticas agrupan una mayor proporción de hombres (14,4% y 19,3% respectivamente) en comparación con las mujeres (3,3% y 14,6% de ocupación en cada una de las ramas).

En el ámbito del **Sector Comercial**, en Andalucía, en 2022 la cifra de personas ocupadas en este sector asciende a 477.014. En comparación con 2012, se puede apreciar un destacable incremento, del 6,2%, es decir, 27.982 personas ocupadas más. La situación profesional de personas asalariadas es la que cuenta con mayor peso en el sector comercial, alcanzando en 2022 el 76,3%, con una mayor proporción de mujeres en esta situación, 53,1% frente al 46,9% de hombres. En cuanto a las fórmulas de empleo por cuenta propia, las personas empleadoras suponen en 2022 el 6,7% del total del empleo en el sector comercial, y son en su mayoría hombres, el 57,6%. En el caso de las personas empresarias sin personal asalariado o personas trabajadoras independientes, en 2022 suponen el 16,2% del total y las mujeres alcanzan el 51%, frente al 49% de los hombres. En el grupo profesional que aúna a personas miembro de cooperativas, receptoras de ayuda familiar y en otras situaciones, se observa el escaso peso de este grupo sobre

el sector comercial (0,7% en 2022), y una representación equilibrada con mayor proporción de hombres (55,6%) que de mujeres (44,4%).

En la **Cultura**, sector que juega un importante papel en la promoción de los cambios sociales, se observa que persisten desigualdades entre hombres y mujeres en casi todos los sectores culturales y creativos. En cuanto al empleo cultural, la proporción entre hombres y mujeres empleados en este sector se ha mantenido estable a lo largo de la década (2010-2020), 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 y con una participación de mujeres en empresas culturales del 37,4%, inferior a una representación equilibrada. Por sectores, solo hay mayoría de mujeres en educación cultural (63,7%) y patrimonio cultural, archivos y bibliotecas (58,7%). La mayor masculinización se observa en artes escénicas, artes visuales y arquitectura, donde las mujeres representan porcentajes del 33,8%, 25,9% y 24,2% respectivamente.

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

Por su parte, en cuanto al gasto medio de los hogares en bienes y servicios culturales, 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 lo que se refiere a las visitas y al acceso tanto a los museos gestionados por la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte como a los espacios culturales (conjuntos y enclaves arqueológicos), en el año 2021 se registraron un total de 3.908.756 personas visitantes, de las cuales 2.019.029 fueron mujeres (51,5%) y 1.889.727 hombres (48,5%). En lo relativo al número de personas usuarias inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía, en 2021 sumaban un total de 2.495.701 personas. La distribución por sexo es equilibrada, no obstante, el porcentaje de mujeres es algo más elevado (54,9% frente al 45,1% de hombres). Y en cuanto a las personas prestatarias activas de esta Red, el número de usuarias mujeres representaba en 2020, un 60,7% frente al 39,3% de hombres, sobre un total de 195.808 personas.

En el ámbito del **Deporte**, en 2021 en el deporte de rendimiento de Andalucía, de 1.528 personas, un 61,8% son hombres y un 38,2% mujeres. La brecha de género no presenta variación significativa con respecto a 2020, pero cabe destacar que la representación femenina disminuye hasta el 29% entre deportistas de Alto Nivel.

Por su parte, el número total de licencias deportivas federadas en Andalucía en 2021 fue de 550.144, cifra que supone un aumento de más de un 12% con respecto a 2020. Se observa una representación alejada de los márgenes de equilibrio, ya que el 18% corresponde a mujeres, frente al 82% que son de hombres, y un aumento de la brecha de género en 0,5 puntos porcentuales

con respecto al año 2020. En 2021, cuatro federaciones deportivas andaluzas tienen más licencias femeninas que masculinas, estas federaciones son gimnasia (93%), voleibol (67%), patinaje (66%) e hípica (60%), deportes tradicionalmente practicados por mujeres.

La última convocatoria del Programa de Participación en Ligas Nacionales (PLN) 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 convocaron 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 incluyeron como beneficiarios a 112 equipos, pertenecientes a 87 clubes deportivos de Andalucía. De estos 112 equipos subvencionados, fueron mayoría los femeninos (51, 45,5%), 47 masculinos (42%) y 14 mixtos (12,5%).



3

REALIDAD
(LA IGUALDAD EN REALIDAD)

3

El tercer capítulo del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto proporciona un análisis de género de las relaciones sociales en las principales áreas socioeconómicas de Andalucía, tomando como base una serie de indicadores relevantes desde el punto de vista de la igualdad entre mujeres y hombres.

La OCDE en su informe de 2023 sobre *Buenas Prácticas de Presupuesto con perspectiva de género*¹, insiste en que para conocer el impacto de las medidas presupuestarias en la igualdad de género es imprescindible fortalecer los datos estadísticos existentes y recopilar nuevos datos relativos a la ciudadanía según sus necesidades e intereses de género. En ese sentido, los organismos nacionales y regionales de estadística desempeñan un papel fundamental puesto que pueden proporcionar los indicadores necesarios para facilitar el seguimiento del progreso de los objetivos de igualdad de género.

En el contexto andaluz, los poderes públicos en cumplimiento de la legislación de igualdad de género vigente están obligados a incorporar la variable sexo en la recogida y análisis de datos relativos a personas, así como en la realización de análisis e investigaciones dirigidas a conocer las realidades de mujeres y hombres. En virtud de lo anterior, el nuevo Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2023-2029, aprobado por la Ley 9/2023, de 25 de septiembre, establece la transversalidad de género entre sus seis ejes de actuación, contribuyendo al avance en la medición de las desigualdades entre mujeres y hombres.

Las fuentes de información utilizadas para extraer los indicadores seleccionados para esta edición del Informe son varias. Entre ellas destacan 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. 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.

Los indicadores están organizados 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.

El proceso de elaboración de este capítulo comienza con una revisión de los indicadores publicados en la edición anterior, que tiene como objetivo analizar la pertinencia de mantenerlos,

1. OCDE (2023), *OECD Best Practices for Gender Budgeting*.

permitiendo la realización de estudios evolutivos, pero también renovarlos, introducir nuevos e incluso suprimir aquellos cuyos datos estén desactualizados o sean obsoletos.

El capítulo de Realidad del informe 2024 presenta una diferencia con respecto a las ediciones anteriores, ya que, de manera general, se ha adelantado y unificado la fecha de recogida de los datos estadísticos al **30 de abril de 2023**, al objeto de facilitar a los centros directivos y a todos los actores implicados, la labor de construcción, revisión y análisis de los indicadores. Como consecuencia, de manera excepcional se vuelven a incluir algunos indicadores ya publicados en el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2023, y cuyos datos no estaban disponibles a la fecha mencionada.

En su conjunto, el presente capítulo recoge un total de **164 indicadores estadísticos**, habiéndose actualizado los datos relativos a un 57% de los mismos, es decir 95 indicadores.

De los diferentes ámbitos de análisis, en el área de población e inmigración se han actualizado los principales datos sobre distribución de la población, residencia, edad media, etc., ya que proporcionan información básica de partida sobre la estructura de la sociedad andaluza y española. Otras áreas en las que se han actualizado la totalidad de sus indicadores o una alta proporción son tributos; empresas, universidades y TIC; educación y salud.

También destaca el área de empleo en la que se han actualizado la práctica totalidad de sus indicadores, continuando el avance iniciado en la edición anterior gracias a la ponencia de trabajo realizada por decisión de la Comisión de impacto de género en los Presupuestos. Estos indicadores se agrupan en cinco dimensiones: participación laboral, calidad del empleo, carrera profesional, digitalización y conciliación. El análisis interseccional² 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.

Por su parte, son 131 los indicadores que contienen un análisis longitudinal en la década o que han adaptado la horquilla temporal a los datos estadísticos oficiales disponibles. Finalmente, son 69 indicadores los que realizan una comparativa de la realidad autonómica con el contexto nacional.

2. Interseccionalidad: Situación de discriminación múltiple en la que una mujer padece formas agravadas y específicas de discriminación por razón de clase, etnia, religión, orientación o identidad sexual o discapacidad.

3.1. POBLACIÓN E INMIGRACIÓN³

3.1.1. Distribución de la población por Comunidades y Ciudades Autónomas

Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos

A fecha de 1 de enero de 2023, Andalucía es la Comunidad Autónoma que concentra mayor volumen de población, el 17,8% del total de España con 8.577.627 personas (4.357.289 mujeres, el 50,8% y 4.220.338 hombres, el 49,2%). La población registra un crecimiento anual del 0,8%, mayor que el año anterior, en el que registró una evolución anual del 0,3%.

La población residente en Andalucía ha experimentado un crecimiento del 2,3% en la última década, pasando de 8.387.986 personas en 2013, a 8.577.627 en 2023. Se encadenan así nueve años de crecimiento, desde 2015. Si atendemos a las diferencias por sexo, el aumento en los últimos diez años es mayor para las mujeres, del 2,9%, mientras que para los hombres la subida es del 1,6%.

El análisis del ámbito nacional muestra un ascenso interanual de la población del 1,3% (1,3% para los hombres y un 1,4% para las mujeres), también superior al del año anterior, en que creció anualmente un 0,2%. A 1 de enero de 2023, España contaba con una población de 48.063.694 personas, 23.544.172 hombres (el 49%) y 24.519.522 mujeres (el 51%).

En líneas generales, la población presenta equilibrio por sexo en todas las comunidades autónomas a 1 de enero de 2023, cerca de la paridad en la presencia de hombres y mujeres. Las comunidades con mayor diferencia por sexo son el Principado de Asturias (52,3% de mujeres y 47,7% de hombres) y Madrid (52,1% de mujeres y 47,9% de hombres), porcentajes similares a los del año anterior.

Como ya se ha señalado, Andalucía es la Comunidad Autónoma más poblada de España, le siguen: Cataluña con un 16,4% del total nacional y 7.899.327 personas, un 1,5% más que en 2022, y porcentajes por sexo del 50,8% de mujeres y 49,2% hombres; Madrid con 6.849.617 personas, el 14,3% del total, un 1,6% más que el año anterior, y 52,1% de mujeres y 47,9% de hombres; y finalmente la Comunidad Valenciana, con 5.218.840 personas (50,8% de mujeres y 49,2% hombres), el 10,9% del total nacional, y un crecimiento del 2,5% anual.

En términos evolutivos, en 2023, todas las comunidades y ciudades autónomas crecieron en población, destacando las Islas Baleares, con un crecimiento del 2,6%, y la Comunidad Valenciana, con el 2,5% ya citado. Crecen entre el 1% y el 2%, Aragón (1,8%), Canarias (1,7%), Castilla la Mancha (1,4%), Cataluña (1,5%) Madrid (1,6%), Murcia (1,4%) y Navarra (1,3%).

3.1.2. Población residente en Andalucía según sexo

Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos

No hay diferencias significativas en la distribución por sexo de la población en las distintas provincias andaluzas en el análisis de la población residente en Andalucía a 1 de enero de 2023. En todas las provincias, a excepción de Almería (51,1% de hombres y 48,9% de mujeres), existe

3. Los datos estadísticos han sido actualizados con la información disponible a fecha de 30 de abril de 2023.

un mayor número de mujeres que de hombres, con diferencias de escasa importancia y siendo la distribución por sexo cercana a la paridad. La provincia con una diferencia mayor en la presencia de mujeres y hombres es Sevilla, con un 51,4% de mujeres y un 48,6% de hombres, es decir, 2,8 puntos porcentuales de diferencia. Le siguen Málaga y Córdoba, con presencia de mujeres 2,3 y 2,1 puntos más alta que la de los hombres, respectivamente (51,1% de mujeres y 48,9% de hombres en ambas). Almería presenta una diferencia de 2,2 puntos porcentuales, siendo la única provincia con mayor proporción masculina, como se ha indicado en líneas anteriores.

Las cuatro provincias más pobladas siguen siendo a primeros de enero de 2023, por este orden, Sevilla, con una población de 1.959.175 personas, el 22,8% del total de Andalucía; Málaga, con 1.752.187, el 20,4% del total; Cádiz, cuya población ascendía a 1.255.273 personas, el 14,6% del total de Andalucía; y Granada, con un total de 933.902 residentes, el 10,9% del total. Por debajo del 10% de la población total andaluza se encuentran Córdoba, con 773.757 residentes, el 9% del total; Almería, con 749.996, el 8,7%; Jaén, con 620.875, el 7,2% del total y Huelva, con 532.462 personas residiendo a la fecha citada, el 6,2% de la cifra total de Andalucía.

En siete de las ocho provincias, crece la población con respecto al año anterior, especialmente en las de Málaga y Almería, con un crecimiento del 2,1% y 1,4% respectivamente, por encima del crecimiento en 2022 del 1,3% y 1,2% respectivamente. A continuación, sigue en crecimiento poblacional Granada, que sube un 1,3%. Huelva, Cádiz, Sevilla y Córdoba, les siguen en incremento, con porcentajes del 0,8%, 0,7%, 0,6% y 0,2%, respectivamente. Por último, pierde población la provincia de Jaén, un 0,4%.

En cuanto a los tramos de edad, la mayor parte de la población andaluza se concentra en el tramo de 20 a 64 años, con el 61,5%. El 20,2% tiene de 0 a 19 años, y el 18,3% más de 65. Si se atiende a su evolución, en la década crecen los grupos de población de 20 a 64 años, un 0,4%, y sobre todo, la población de 65 y más, que aumenta un 20,1%, mientras que la población de hasta 19 años decrece, un 5,2%. Este comportamiento de aumento de las personas mayores y descenso de las jóvenes da cuenta del envejecimiento de la población andaluza.

Si se observa este fenómeno atendiendo al sexo de las personas, el aumento en el tramo 65 o más años es significativamente más alto en hombres que en mujeres, del 21,6% y el 18,9% respectivamente. Esto indica un aumento de la esperanza de vida de los hombres.

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

El comportamiento de la población residente en España tiende a un continuo envejecimiento, según los datos de 2023 del Instituto Nacional de Estadística (INE). El diagnóstico de la población residente en España por grupos de edad revela la consolidación de la tendencia a la disminución significativa de la natalidad en paralelo al aumento cada vez más acelerado de la longevidad.

En 2023 la proporción de las franjas de edad muestra que la población de 65 años en adelante crece a un ritmo más acelerado, representando el 20,1% de la población, que la de la franja de 0 a 19 años (19% del total), que se mantiene en proporción con respecto al año anterior, 2022. Si bien, este comportamiento de los grupos de edad difiere en función del sexo. Entre los hombres se observa una primacía del grupo de edad entre 0 y 19 años (19,9%) respecto a los de 65 y más años (17,8%), con una distancia de 2,1 puntos porcentuales entre ambas franjas de edad. Por el contrario, entre las mujeres son mayoría las personas de 65 y más años, representando el 22,4% del total, frente al grupo entre 0 y 19 años (18%).

La evolución a lo largo de la última década en Andalucía revela que la edad media de la población masculina en 2013 se situó en 38,9 años y la de la población femenina en 41,2 años. Por su parte, en 2023 la edad media de los hombres aumentó a 41,7 años y la de las mujeres a 44,1 años. Esta brecha de género en la edad media entre los sexos se ha mantenido constante entre 2013 y 2023, con una diferencia entre sexos de 2,3 años en 2013 y 2,4 en 2023.

El índice de dependencia juvenil representa el número de jóvenes menores de 16 años, por cada 100 personas en edad de actividad laboral (de 16 a 64 años). Según los registros del INE, a 1 de enero de 2023, este índice se cifra en 23,7, menor al registrado diez años antes, con un porcentaje en 2013 de 26,3, lo que supone un descenso de 2,6 puntos porcentuales. Por su parte, el Índice de dependencia senil representa el número de mayores, 65 o más años, existente por cada 100 personas en edad de actividad laboral (de 16 a 64 años). En el año 2023, según datos a primero de enero, esta relación se cifraba en 27,6, esto es, 4,4 puntos por encima del valor de 2013 (23,3). En consecuencia, en Andalucía, en la última década, la proporción de personas menores de 16 años ha disminuido, y la de mayores de 65, ha aumentado.

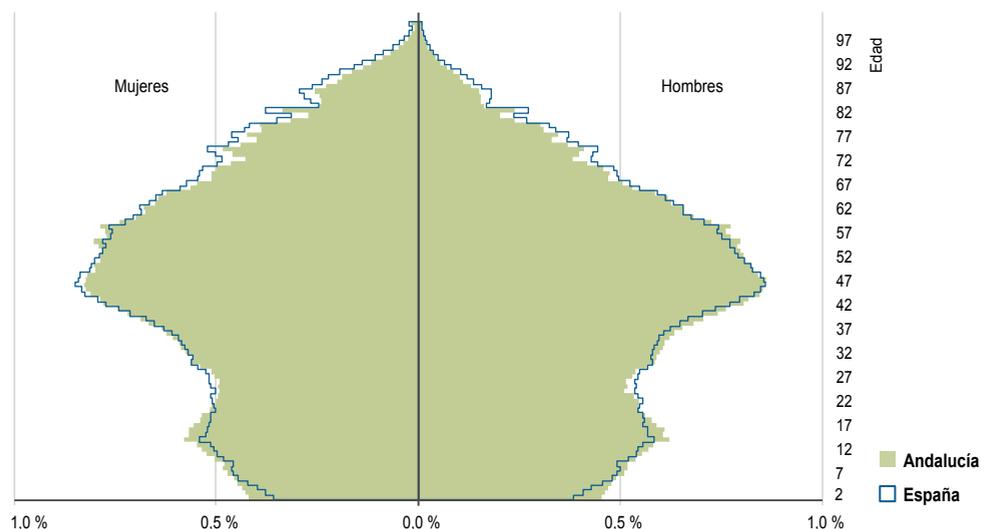
En Andalucía la proporción de población de más de 64 años es superior a la población de 0 a 19 años, pero su distribución provincial no es homogénea. Por provincias, en 2023, se observa que Córdoba cuenta con el valor más elevado del índice de dependencia de mayores (31,7%), seguida de Jaén (31,3%) y Granada (28,8%), localizándose los valores inferiores en Almería (23,2%) y Huelva (26,5%).

La representación de la pirámide de población correspondiente a Andalucía y España muestra la proyección de la población andaluza y española hasta 2072, 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.

El cambio de tendencia que se viene produciendo en la natalidad española desde los años 80 ha producido cambios importantes en la fisonomía de la pirámide poblacional, con 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 produce el continuo acortamiento de la base de la pirámide poblacional. En la parte central de la pirámide, se observa un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en los últimos años, como consecuencia de las mejoras en las condiciones de salud de la población masculina. En el año 2023, a partir de los 54 años la proporción de mujeres andaluzas supera a la de hombres, a diferencia de 2022, cuando el punto de inflexión se situó a los 53 años.

GRÁFICO 3.1.3. Pirámide de población de Andalucía y España. Año 2023



Fuentes: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Proyección de la Población de Andalucía y Provincias 2016-2070. Instituto Nacional de Estadística (INE). Proyecciones de población de España 2022-2072.

En la pirámide poblacional española de 2023, los hombres son mayoría hasta los 51 años, edad a partir de la cual las mujeres pasan a ser más numerosas, un año antes que en 2022, en que ellas empiezan a ser mayoría con 53. Si observamos las diferencias por sexo, la mayor presencia femenina se observa en las generaciones nacidas desde los años 20 hasta la década de 1970.

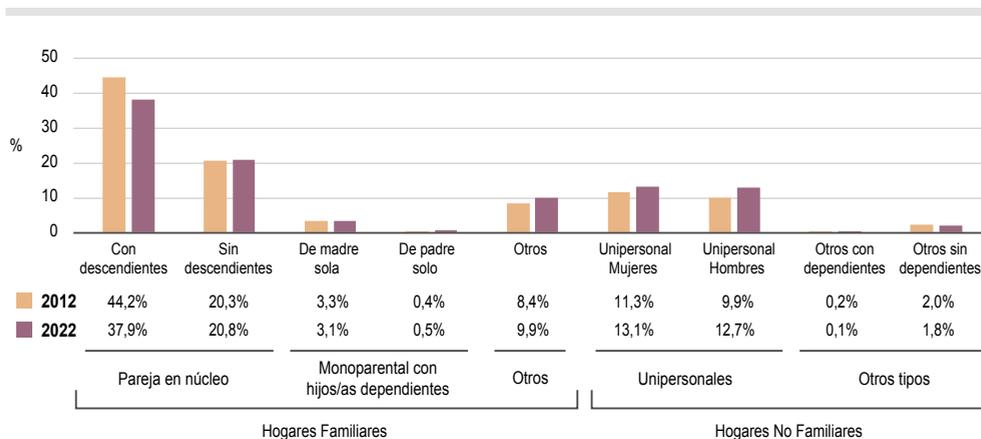
3.1.4. Evolución de la tipología de la estructura de familias y núcleos de convivencia

Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos

Durante el período comprendido entre los años 2012 y 2022, 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. En general los hogares familiares siguen siendo los mayoritarios entre la población andaluza con una tendencia a la baja. Estos suponen el 72,2% del total de hogares, representando un descenso de 4,3 puntos porcentuales respecto al año 2012. Este descenso es significativamente alto en los hogares familiares con descendientes, que representan el 41,6% del total del año 2022, computando una bajada de 6,3 puntos porcentuales durante la década, lo que da cuenta del cambio social en el modelo de familia que se está experimentando en la comunidad autónoma.

Los hogares familiares monomarentales con hijos dependientes continúan siendo más frecuentes que los encabezados por un padre solo, suponiendo los primeros 3,1% y los segundos 0,5%.

GRÁFICO 3.1.4. Tipología de los hogares andaluces. Años 2012 y 2022



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).

Por otro lado, 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 en pareja con descendientes y sin descendientes. Los hogares no familiares unipersonales encabezados por mujeres suponen en Andalucía el 13,1% del total, incrementándose en 1,8 puntos porcentuales respecto a 2012. En el caso de los encabezados por hombres, aunque con una representatividad menor que la femenina, del 12,7% en 2022, se han incrementado en mayor medida, en 2,8 puntos porcentuales a lo largo de la década.

3.1.5. Evolución de la fecundidad en Andalucía y España

Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos

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

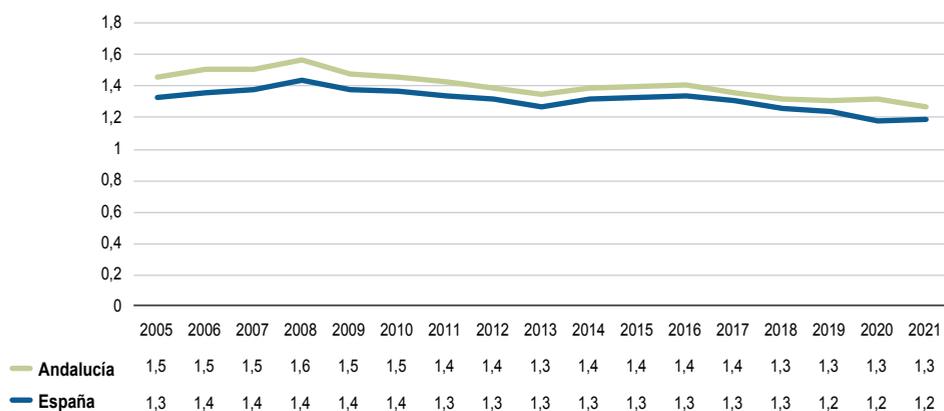
En el año 2021, la edad media a nivel nacional, se situó en 32,6 años, superior a los 32 años registrados en Andalucía, en ambos con registros al alza respecto al año 2020 (32,3 y 31,8 años, respectivamente). Andalucía es una de las autonomías donde la edad media de la maternidad es más baja, junto con Canarias, Melilla, Murcia y Ceuta; esta última registra una media de 31,5 años, la inferior en el territorio español. En el otro extremo, País Vasco y Madrid cuentan con los registros de edad media de la maternidad más elevada.

Existe una diferencia significativa en la edad media de la maternidad registrada entre la población española y la extranjera, siendo la de la población extranjera menor que la de la población española. La edad media de la maternidad de la población española en 2021 asciende a 33 años, mientras que en la extranjera la edad media desciende a 30,7 años.

En Andalucía el fenómeno 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 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 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.

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).

El indicador del 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, en el año 2021 se mantiene el valor del índice, con una media de 1,3 descendientes por mujer, según los datos del IECA y el INE. A nivel nacional, el índice coyuntural de fecundidad en 2021 registra una media inferior a la andaluza, situándose en 1,2 descendientes por mujer.

La evolución del índice durante el periodo comprendido entre los años 2005 y 2021, 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. Mientras que 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 2010, año en que comienza a descender hasta el momento actual.

3.1.6. Población migrante

Población inmigrante

Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad

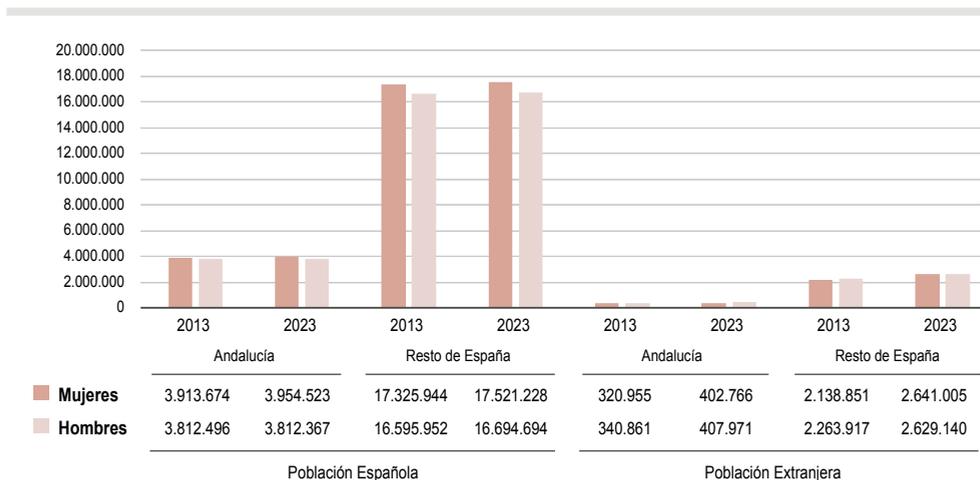
A 1 de enero de 2023, la población empadronada en Andalucía con nacionalidad extranjera asciende a 810.737 personas, lo que representa el 9,5% del total de la Comunidad Autónoma. En cifras absolutas, 402.766 son mujeres (49,7%) y 407.971 hombres (50,3%). Esto supone un incremento anual en cifras absolutas de 73.179 personas, un 9,9% más que a 1 de enero de 2022.

A nivel nacional (excluyendo Andalucía) la población extranjera asciende en 2023 a 5.270.145 personas, el 13,3% del total. Por sexo, se distribuye en un 49,9% hombres, y un 50,1% mujeres. El análisis de la evolución entre 2013 y 2023 muestra un incremento del 19,7% en la población extranjera residente en España, y por sexo, se observa un incremento superior de la población femenina (23,5%) que de la masculina (16,1%).

En Andalucía, se observa un crecimiento de la población extranjera superior al del ámbito nacional: si para el conjunto de la Comunidad Autónoma el crecimiento es del 2,3% con respecto a 2013, las personas residentes de nacionalidad española suben un 0,5%, y las extranjeras, un 22,5%. También en Andalucía el crecimiento de la población extranjera es mayor para las mujeres, del 25,5%, frente al 22,5% de los hombres.

Por su parte, la población española (incluyendo Andalucía) ha crecido en esa década un 2,9% pero ese incremento baja hasta el 0,8% en el caso de población con nacionalidad española, y se incrementa en el caso de población con nacionalidad extranjera hasta un 20,1%, siendo la población extranjera femenina la que más sube, un 23,7%. Este crecimiento en la población extranjera femenina puede estar relacionado con las cadenas globales de cuidados.

GRÁFICO 3.1.6.1. Población española y extranjera residente en Andalucía y en el resto de España según sexo. Años 2013 y 2023



Nota: Datos provisionales de 1 de enero de 2023.

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

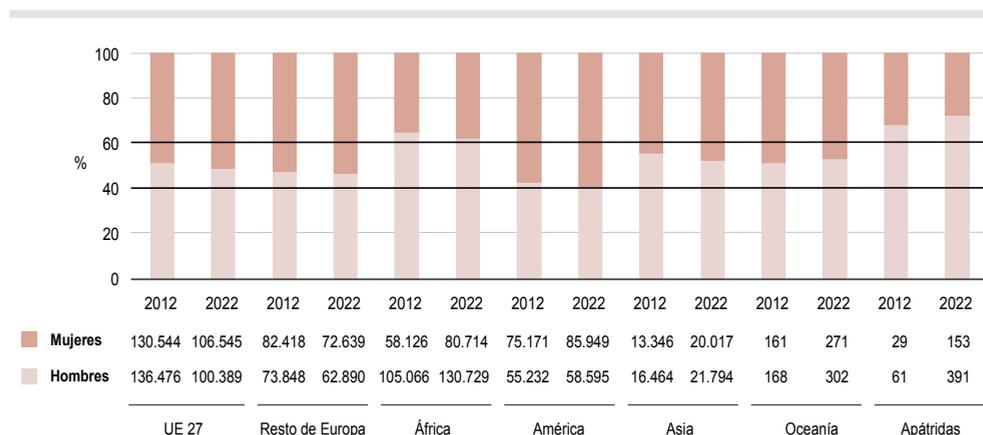
Por otra parte, en cuanto al país de procedencia, atendiendo a una distribución por grandes grupos geopolíticos, la población extranjera en Andalucía se ha caracterizado tradicionalmente por contar con una proporción importante de personas procedentes de Europa, que en el año 2022 representan un 46,2% 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 27,9% del total.

En conjunto, en 2022 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 (61,8%), asiáticas (52,1%) y de Oceanía (52,7%).

Por el contrario, en 2022 la presencia es mayoritariamente femenina en la población procedente de la UE-27 (51,5%), Resto de Europa (53,6%) y América (59,5%), y en los tres casos su participación ha aumentado en la década, puesto que en 2012 representaban las mujeres el 48,9%, 52,7% y 57,6% del total, respectivamente para esas áreas.

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



Nota: Datos 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. Se consolida la tendencia alcista en el número de personas andaluzas que viven fuera de España durante el último año registrado, subiendo anualmente de forma moderada, los datos facilitados por el Instituto de Estadística y Cartografía

de Andalucía muestran 304.970 personas en 2021. 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 en el total de personas residentes en el exterior, un 50,6% de mujeres (158.875) frente a un 49,4% de hombres (154.910). La distribución por sexo presenta registros similares a la de pasados ejercicios. En muchos casos las mujeres que emigran lo hacen por motivos académicos o por motivos laborales.

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%), correspondiéndose ambos grupos con la población económicamente activa. A continuación, se encuentran quienes tienen más de 65 años (23,9%) y 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 de 40 a 64 años concentra el 34,6%, la más numerosa, y gradualmente baja, distribuyéndose entre el 29,8% que tiene entre 16 y 39 años, el 20,9%, con más de 65 años, y el 14,7%, menores de 16 años, repitiendo igualmente valores similares a 2021.

Estos datos evidencian cómo la emigración afecta de forma fundamental a población tanto femenina como masculina en edades laboralmente productivas. Conjuntamente, la población andaluza con residencia en el exterior se compone de un 14,2% de 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 43,2% 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 56,8% de andaluces y andaluzas en el exterior.

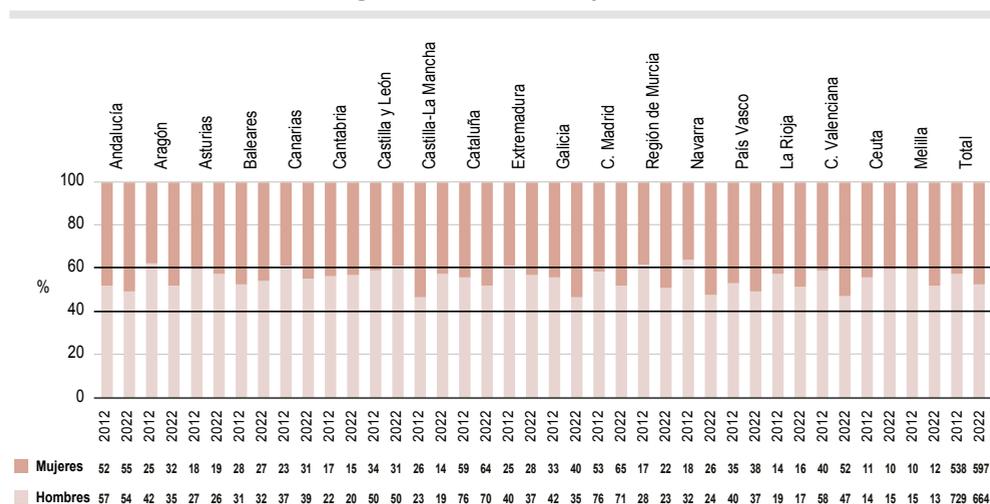
3.2. PODER Y REPRESENTACIÓN

3.2.1. Composición de los Parlamentos Autonómicos

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

Con arreglo al artículo 99 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, la Junta de Andalucía está integrada por el Parlamento de Andalucía, la Presidencia de la Junta y el Consejo de Gobierno, siendo el Parlamento de Andalucía el órgano representante del pueblo andaluz.

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.

Otro elemento a destacar es que Andalucía es la tercera Comunidad Autónoma con mayor número de diputadas, tan solo por detrás de Madrid (65) y Cataluña (64). 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 sexo, 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 sexo 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 junto con el Pleno son los órganos de funcionamiento del Parlamento de Andalucía, siguiendo el modelo organizativo clásico del derecho parlamentario español.

Las Comisiones parlamentarias son grupos de trabajo constituidos por un reducido número de parlamentarios y parlamentarias en número proporcional a la representación que ostenten en el pleno. En estas se somete a debate un asunto bien como preparación de las sesiones del pleno o bien para la toma de las decisiones que les correspondan, siendo importante la representatividad equilibrada de ambos sexos en las mismas.

Las Comisiones además pueden ser permanentes o no permanentes y estas últimas se crean en un determinado momento para desarrollar un trabajo concreto. A su vez las permanentes pueden ser legislativas, que son aquellas en las que se abordan los sectores materiales sobre los que la Comunidad Autónoma ha asumido sus competencias, y no legislativas, para abordar otros asuntos.

Los datos de ocupación de los cargos unipersonales de las Comisiones del Parlamento de Andalucía del año 2023 reflejan un situación equilibrada, con un 43,2% de mujeres (32) y un 56,8% de hombres (42). Esto supone un incremento de 2,3 puntos porcentuales en el caso de las parlamentarias en comparación con 2022.

Incorporando al análisis por sexo el carácter de las comisiones, se observa para 2023 desequilibrio de género en las Comisiones Permanentes Legislativas, ya que la presencia de mujeres es del 38,1% frente al 61,9% de hombres (16 y 26 respectivamente). En comparación con 2022, se observa un incremento de mujeres de 2,4 puntos porcentuales, acercando la distribución a los márgenes de equilibrio.

En cuanto a las Comisiones Permanentes No Legislativas, estas muestran equilibrio ya que la proporción de mujeres es del 53,8% (14) y la de hombres, el 46,2% (12). Esto significa perder la paridad presente en 2022 (50% mujeres y 50% hombres).

Analizando cada uno de los cargos unipersonales existentes, en lo que a la presidencia se refiere, las mujeres solo ocupan un 25% de estos puestos, frente al 75% de presidentes. A pesar de ello, se observa un incremento de estas de 3,9 puntos porcentuales en comparación con 2022. Los datos también señalan que en las Comisiones No Legislativas hay paridad (3 hombres y 3 mujeres), sin embargo hay un claro predominio de hombres en las Comisiones Legislativas (12 frente a 2 mujeres).

En la vicepresidencia de las Comisiones también se observa un importante desequilibrio entre ambos sexos, pero en este caso la mayor proporción de puestos están ocupados por mujeres (70,8% ellas y 29,2% ellos), incluso en mayor cantidad que en el año anterior (69,9% de vicepresidentas en 2022). En estos puestos, hay paridad en las Comisiones Legislativas (7 hombres y 7 mujeres), mientras que en las No Legislativas solo hay representación femenina (10 mujeres).

Los puestos de Secretaría muestran sobrerrepresentación masculina, ya que ellos ocupan un 66,7% de los puestos frente al 33,3% desempeñados por ellas (16 y 8 respectivamente). Esta distribución mejora los datos de 2022 (70,8% de secretarios y 29,2% de secretarías). En las Comisiones Permanentes Legislativas se observa paridad (7 mujeres y 7 hombres), mientras que en las No Legislativas se observa mayoría de hombres (9) que de mujeres (1).

En cuanto a los puestos de Letrados/as, no se ofrecen datos según el tipo de comisión ya que son compartidos por ambas, pero en 2023 se observa un 50% más de hombres que de mujeres, ya que estos puestos están ocupados por 4 hombres frente a 2 mujeres (66,7% frente a 33,3% respectivamente).

3.2.2. Composición de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas

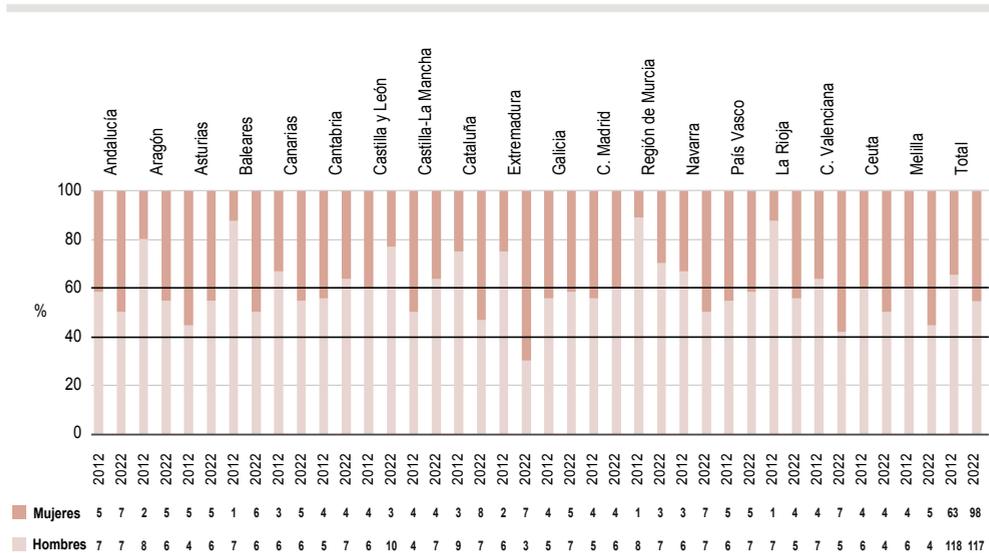
Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa

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.

Comenzando por Andalucía el análisis pormenorizado de Comunidades y Ciudades Autónomas, 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.

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.

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 de 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%), siendo 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).

En términos absolutos, Cataluña es la Comunidad Autónoma con mayor número de mujeres en su Consejo de Gobierno (8), seguida de Andalucía, Extremadura, Navarra y Comunidad Valenciana (todas con 7). Las Comunidades con menor número de mujeres son Murcia y Castilla y León (3).

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% 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 proporción 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 sexo.

La mayor o menor presencia de mujeres en las alcaldías de Andalucía atendiendo al grado de urbanización de los distintos municipios, tiene una gran relevancia, ya que muestra la desigualdad existente entre hombres y mujeres en la participación política dependiendo de las características poblacionales del municipio. De esta manera, incluyendo en el análisis esta variable, 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 73,5% 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). Son por tanto las zonas rurales donde existe una mayor participación de las mujeres en la política de sus municipios, habiéndose reducido esta proporción en zonas de densidad intermedia.

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 IPRHM⁴, 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).

4. Índice de presencia relativa entre hombres y mujeres.

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 (78,5%). 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 21,2% 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 (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 20,8% 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

Según el artículo 6 de la Constitución Española, los partidos políticos expresan el pluralismo político, concurren a la formación y manifestación de la voluntad popular y son instrumento fundamental para la participación política. Por otra parte, la Constitución Española también reconoce a los sindicatos y organizaciones políticas como organizaciones básicas para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales.

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).

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. Las fuentes consultadas no disponen de información sobre la existencia de órganos ejecutivos regionales de Ciudadanos, Vox y Unidas-Podemos en 2022.

(-) Datos no disponibles.

Fuente: Organizaciones políticas y sindicales.

Analizando los datos por tipo de entidad, los órganos directivos del conjunto de partidos políticos con representación parlamentaria 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. En términos absolutos, el Partido Popular es el que aglutina el mayor número de mujeres (72) si bien, ello es consecuencia de tener el comité regional más numeroso (192 personas).

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 las 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.

El conjunto del personal citado anteriormente en 2023 suma 87 personas, considerando la doble Presidencia, que se distribuyen en un 32,2% mujeres (28) frente al 67,8% de hombres (59). Esta situación, a pesar de no alcanzar los márgenes de equilibrio, mejora en 2,4 puntos porcentuales la presente en 2012, año en el que la proporción de mujeres y de hombres era de 29,8% y 70,2% respectivamente de un total de 94 personas (28 ellas y 66 ellos).

La Presidencia del Tribunal (y la de la Sala de lo Civil y lo Penal) y la Secretaría de la Sala de Gobierno, en 2023 solo la desempeñan hombres, al igual que en 2013. En el resto de salas, en 2013 no había ninguna mujer presidenta, sin embargo en 2023 se observan dos. Comenzando por la Sala de lo Contencioso-Administrativo, en 2013 había tres presidentes, para alcanzar la paridad en 2023 (una presidenta y un presidente). La Sala de lo Social partía de la misma situación en 2013, tres presidentes, y diez años más tarde cuenta con una presidenta (33,3%) y dos presidentes (66,7%). Finalmente, la Sala de lo Civil y Penal cuenta en 2023 con un presidente hombre. Continuando el análisis, y sin considerar la presidencia de las salas, en 2023 las magistradas ocupan el 20% de estos puestos (13) y los magistrados el 80% (52). Esto evidencia una representación por sexo muy desequilibrada, incluso mayor que la encontrada en 2013, momento en el que la distribución era de un 26,4% mujeres frente a un 73,6% de hombres (19 y 53 respectivamente). La presencia de mujeres en estos puestos ha descendido 6,4 puntos porcentuales en la década.

En el cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia se produce la situación inversa, con una sobrerrepresentación femenina del 86,7% (13), frente a un 13,3% de hombres (2) en 2023, incrementándose en 26,7 puntos porcentuales la presencia de mujeres en la década. En 2013, la situación se encontraba dentro de los márgenes de equilibrio, ya que ellas ocupaban el 60% de los puestos (9) y los hombres el 40% restante (6).

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

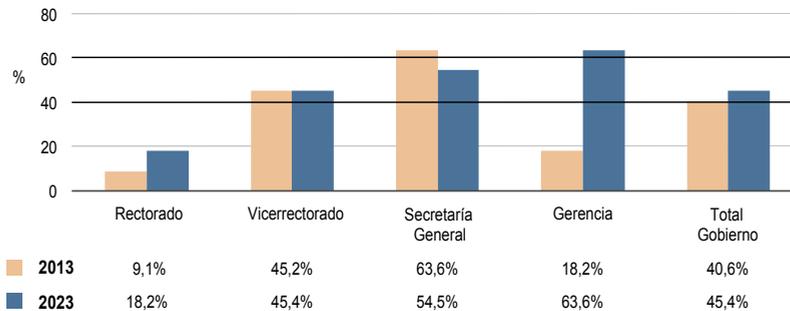
Consejería de Universidad, Investigación e Innovación

A continuación 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 y Pelayo.

En 2023, el 45,4% del personal de los órganos unipersonales de gobierno de las universidades andaluzas son mujeres (59) frente a un 54,6% de hombres (71). En comparación con 2013, se observa que el acceso de las mujeres a estos puestos se ha incrementado en 4,8 puntos porcentuales, ya que la distribución diez años antes era de un 40,6% mujeres y 59,4% hombres.

Analizando los distintos órganos, el aumento de la participación de las mujeres en la década es más significativo en el cargo de gerente, pasando del 18,2% (2) en 2013 al 63,6% (7) en 2023 (45,4 puntos porcentuales). Menor es el incremento para ellas encontrado en los puestos de rectorado (9,1 puntos porcentuales), en los que las mujeres cuentan con un 9,1% (1) de representación en 2013 y duplican su presencia diez años más tarde 18,2% (2). Ambos órganos contaban con la menor participación de mujeres en 2013, por lo que se ha estrechado la brecha de género en la década, sin embargo, los puestos de rectorado siguen mostrando niveles muy bajos de participación de mujeres frente a hombres, y en la gerencia, se ha invertido la brecha de género, con mayoría de mujeres, por encima de los márgenes de equilibrio.

GRÁFICO 3.2.6. Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las Universidades andaluzas. Años 2013 y 2023



Nota: Datos a 24 de junio de 2013 y 14 de abril de 2023 respectivamente.
Fuente: Universidades andaluzas.

Las secretarías generales presentan en 2023 una ocupación femenina del 54,5%, frente a un 45,5% de la masculina (6 y 5 personas respectivamente). El descenso de mujeres en estos puestos de 9,1 puntos porcentuales en la década (63,6% en 2013) ha permitido alcanzar el equilibrio de género.

Finalmente, la distribución por sexo de los puestos en los vicerrectorados de las universidades presenta en 2023 equilibrio entre mujeres (45,4%) y hombres (54,6%). No se observan importantes cambios en la década, ya que solamente incrementan las vicerrectoras 0,2 puntos porcentuales (45,2% en 2012).

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.

Del examen de la composición por sexo de las personas que forman parte de los equipos directivos del CSIC en 2023⁵, puede constatarse que el número de mujeres (24) es inferior al de hombres (39), con una distribución del 38,1% y 61,9% respectivamente. A pesar de

5. No constan detallados los cargos de los equipos directivos en el Instituto de Hortofruticultura Subtropical y Mediterránea La Mayora, de Málaga; y de los siguientes centros de la provincia de Sevilla: Centro Andaluz de Biología del Desarrollo, Centro Andaluz de Biología Molecular y Medicina Regenerativa, Centro de Investigaciones Científicas Isla de la Cartuja y Centro Nacional de Aceleradores.

no alcanzarse los márgenes de equilibrio, esta situación mejora la encontrada en 2013, produciéndose un incremento femenino de 15,1 puntos porcentuales en la década, ya que la representación en ese año era de un 23% mujeres (17) y un 77% hombres (57).

Analizando los datos de equipos directivos de los centros del CSIC en las distintas provincias de Andalucía se observan diferentes casos. En Almería, ni en 2013 ni en 2023 se observa la presencia de mujeres en los equipos directivos. En Cádiz y Granada, se observa paridad entre mujeres y hombres (50%-50%) en 2023, eliminando los desequilibrios encontrados diez años antes, en el primer caso por representación femenina (66,7% de mujeres en Cádiz en 2013) y por sobrerrepresentación masculina en el segundo (88,2% de hombres en Granada).

En 2023, en Córdoba y Sevilla la presencia de mujeres es inferior a la de hombres, fuera de los márgenes de equilibrio (33,3% y 28,6% respectivamente). En la década ha empeorado la situación en Córdoba, ya que la distribución femenina ha descendido 4,2 puntos porcentuales (37,5% en 2013). Por el contrario en Sevilla, la ocupación por parte de mujeres de estos puestos asciende los mismos puntos en el período analizado (24,4%). Finalmente, en Málaga la totalidad de los puestos directivos son ocupados por mujeres (2), observándose la situación inversa en 2013 (2 puestos ocupados por hombres).

Si se analiza la desagregación por niveles directivos, en 2023 se comprueba que en el nivel de gerencia la proporción de mujeres es ligeramente superior al 50% (52,9%), con una presencia similar a la encontrada en 2013 (52,2%). En los puestos de vicedirección la proporción de estas cae al 38,5% en 2023, sin alcanzar una proporción equilibrada, pero mejora la situación encontrada diez años antes (14,3%), habiéndose producido un incremento de 24,2 puntos porcentuales. Finalmente, es en el nivel de dirección en el que se observa el menor porcentaje de mujeres, 25% en 2023, pero también presenta avances en la década, ya que en 2013 las mujeres ocupaban solamente el 4,3% de estos puestos (aumento de 20,7 puntos porcentuales en diez años). Estos porcentajes son coherentes con los registrados por el CSIC a nivel nacional, donde son ocupados por mujeres el 61% de los puestos de gerencia y el 26% de los puestos de direcciones de los Institutos, Centros y Universidades.

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

Consejería de Universidad, Investigación e Innovación

Las Academias son corporaciones de derecho público con personalidad jurídica propia, dedicadas fundamentalmente a fomentar la investigación, el desarrollo y la innovación, así como, de forma específica, a promover y divulgar el conocimiento en cualquiera de sus formas. Su actividad se puede llevar a cabo en las cinco grandes ramas del saber: Artes y Humanidades, Ciencias, Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas, e Ingeniería y Arquitectura. En la Comunidad andaluza funcionan actualmente 27 Academias (incluyendo Reales Academias), dedicadas a la divulgación en los ámbitos de las Ciencias, las Artes y las Letras e integradas en el Instituto de Academias de Andalucía.

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 fuera de los márgenes de equilibrio, ya que los hombres representan un 83,6% (179), frente al 16,4% de mujeres (35). Pese a este desequilibrio, se observa 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).

El análisis de los distintos ámbitos académicos también muestra sobrerrepresentación masculina en todos ellos en 2022. 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).

Por su parte, en el ámbito de las Letras, la presencia femenina en Juntas de Gobierno de Academias Andaluzas es inferior a la de los otros ámbitos. 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

En 2022, Andalucía cuenta con nueve Cajas Rurales con domicilio social en esta Comunidad. La distribución por sexo de quienes ocupan sus órganos de gobierno muestra una importante mayoría masculina, ya que ellos suman 73 puestos (82%), frente a una minoría femenina, ya que ellas ocupan 16 puestos (18%). A pesar ello, esta representación mejora los datos de 2012, año en el que la distribución era de un 96,4% (132) de los puestos ocupados hombres y un 3,6% (5), por mujeres. De esta manera la brecha se ha reducido en la década, pasando de 92,8 puntos porcentuales en 2012 a 64 puntos diez años más tarde.

3.2.10. Representación de mujeres y hombres en el registro de distribuidores de seguros y reaseguros y de personas alto cargo

Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos

El Registro administrativo de distribuidores de seguros y 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.

Se analizan en primer lugar los datos correspondientes a las personas físicas que ejercen de mediadoras/distribuidoras de seguros. En 2023, se observa una representación equilibrada, aunque los hombres son mayoría (56,4%) frente a las mujeres (43,6%). En comparación con 2013, se ha producido un descenso de la participación de las mujeres en 4,9 puntos porcentuales, aumentando la brecha de género (51,5% hombres y 48,5% mujeres).

A continuación se realiza el análisis sobre los registros de mediación/distribución de personas jurídicas, y se encuentra que en las tres categorías analizadas se producen importantes brechas de género por sobrerrepresentación masculina. Sin embargo, en la década se han producido avances en dos de los tres puestos analizados.

En el caso de los puestos de alto cargo, en 2013 los hombres ocupaban el 83% de los mismos frente al 17% de los ocupados por mujeres. Esta situación mejora ligeramente en 2023, ya que se produce un incremento femenino de 3,2 puntos porcentuales en la década, de manera que el 79,8% de los puestos son ocupados por hombres frente al 20,2% ocupados por mujeres.

Pasando a las personas socias con participaciones significativas, ha habido poco avance en la década. En 2013, el 71,6% de las participaciones significativas declaradas las ostentaban hombres y sólo el 28,4% correspondían a mujeres. Y en 2023, el 70,5% de las participaciones significativas son de titularidad masculina y el 29,5%, de femenina, es decir, estas solamente han incrementado su presencia 1,1 puntos porcentuales en la década.

Para finalizar, en los puestos de titulares de departamentos de atención al cliente en estas compañías se ha producido un aumento en la representación masculina, ya que los hombres pasan de 64,6% en 2013 a 77,5% diez años más tarde. Esto ha supuesto que las mujeres desciendan de un 35,4% en 2013 a un 22,5% en 2023.

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 51 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% 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 2012).

Como conclusión, los datos globales del sector suponen un pequeño paso adelante en el camino hacia la representación equilibrada por sexo 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 2023, la ocupación femenina de puestos en los órganos de dirección se sitúa en un 32,6% frente a una ocupación masculina del 67,4% (15 y 31 respectivamente). Esto supone un retroceso de 5,5 puntos porcentuales con respecto a 2022, año en el que la presencia de estas alcanzó el 38,1%, a su vez 2,5 puntos porcentuales más respecto a los registros de 2021 (35,6%). Se rompe en 2023 la tendencia alcista iniciada en 2019, y sin alcanzar todavía la representación equilibrada registrada durante 2017 y 2018 (42,3%). Estos datos tampoco mejoran la situación encontrada diez años antes, ya que en 2013 la distribución era de un 35,6% mujeres (21) y 64,4% hombres (38).

Estos datos globales de Andalucía son similares a los registrados en Radio Televisión Española, cuyo personal directivo en 2023 alcanza 8 personas, de las cuales solo 3 son mujeres, es decir el 37,5%, frente al 62,5% de hombres, mostrando también una distribución fuera de los márgenes de equilibrio.

El análisis de los datos de la Agencia Pública Empresarial RTVA por áreas en 2023 muestra que en el Consejo de Administración se ha producido una mejora con respecto a 2022, ya que el año anterior la distribución era de 30,8% mujeres y 69,2% hombres, y el incremento de estas en 9,2 puntos porcentuales hace que la distribución alcance en 2023 niveles de equilibrio, con un 40% de mujeres (4) y un 60% de hombres (6), volviendo a la situación encontrada en 2013.

En cuanto a las Áreas Corporativas y Operativas de RTVA, en 2023 la distribución es desequilibrada, ya que la presencia de mujeres en estos puestos alcanza el 34,5% (10), frente al 65,5% ocupados por hombres (19). Se observa un retroceso de 11 puntos porcentuales en el caso

femenino con respecto a 2022, cuando se encuentra una distribución equilibrada (45,5% mujeres y 54,5% hombres). La situación de 2023 es similar a la presente en 2013, año en el que la presencia masculina también supera los márgenes de equilibrio (67,6% hombres y 32,4% mujeres), con una diferencia de 2,1 puntos porcentuales menos en el caso de los hombres en la década.

Finalmente, es en las Direcciones Territoriales donde se producen los mayores desequilibrios, ya que en 2023 la presencia de mujeres entre el personal directivo de esta área es del 14,3% (1), frente al 85,7% de hombres (6). También se observa el mayor retroceso, puesto que se produce un descenso por parte de estas de 14,3 puntos porcentuales en comparación con el año anterior, siendo la distribución en 2022 del 28,6% mujeres y 71,4% hombres. En la década, se ha pasado de una representación equilibrada en 2013 (42,9% mujeres y 57,1% hombres) a una desequilibrada diez años más tarde.

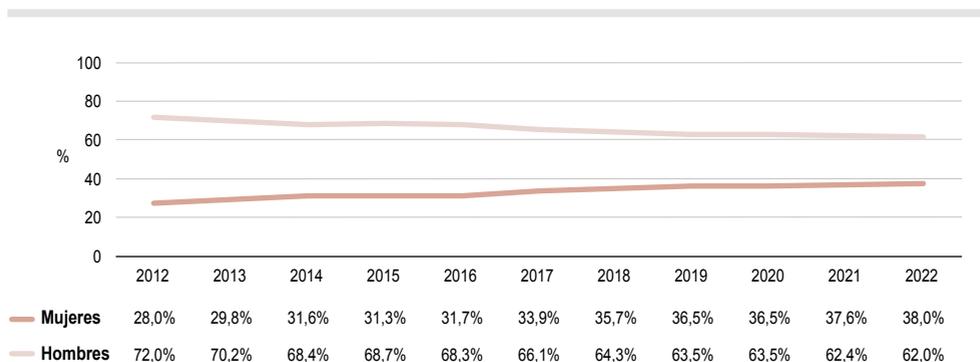
Presencia en la programación informativa

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 las recomendaciones emanadas desde estas instituciones, 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%. En España, la autoridad reguladora de ámbito estatal no emplea aún estos indicadores. A nivel regional, el regulador de Cataluña los utiliza, aunque la periodicidad no es anual como sucede en Andalucía.

Continuando con esta Comunidad Autónoma, 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. Por su parte, el Consejo Audiovisual de Andalucía cuenta con diferentes indicadores para evaluar la representación de hombres y mujeres en la programación informativa. Los más relevantes miden, según sexo, el tiempo de palabra en todas las noticias, las personas expertas que analizan la información, siendo esta 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, donde 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.

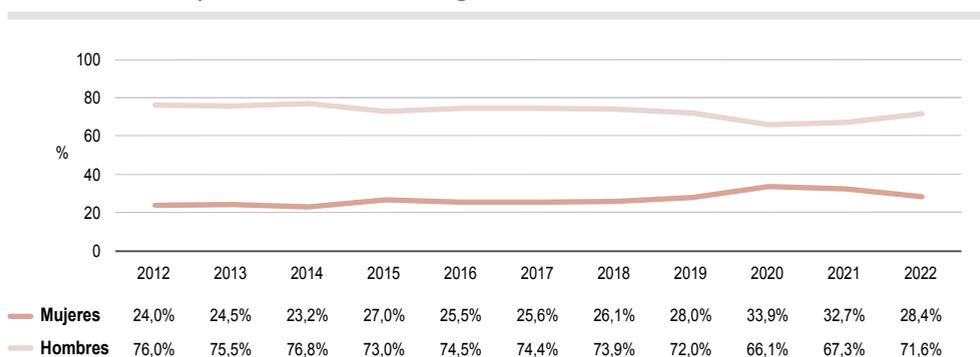
De esta manera, el Consejo Audiovisual de Andalucía publica cada año un informe que puede consultarse en su página web y que se remite al Parlamento de Andalucía sobre la representación de hombres y mujeres en la programación informativa. Este monitoreo realizado a televisiones de titularidad pública permite extraer conclusiones generales y relativas a cada prestador; y se acompaña de una decisión valorativa del Pleno, con recomendaciones.

GRÁFICO 3.2.11.1. Intervenciones en telenoticiarios de las televisiones públicas de Andalucía según sexo. Periodo 2012-2022

Fuente: Consejo Audiovisual de Andalucía.

En 2022, la información correspondiente a las intervenciones de mujeres y hombres en los informativos diarios de las televisiones públicas de Andalucía muestra que, en conjunto, el 62% del tiempo de palabra está protagonizado por hombres, que acaparan 80.245 intervenciones frente a las 49.239 (38%) realizadas por mujeres. A pesar de ello, esta es la cifra más alta de participación femenina del período analizado, suponiendo 0,4 puntos porcentuales más que el año anterior (37,6%) y 10 puntos más que en 2012 (28%). Se observa así una tendencia al alza iniciada en años anteriores y que se frenó en 2020.

A nivel nacional, el último monitoreo realizado data de 2015, promovido por Naciones Unidas, y refleja que las mujeres son el 28% de los sujetos y fuentes de información de las noticias difundidas en diarios, radios y televisiones. Esta cifra se eleva al 33% en periódicos digitales⁶.

GRÁFICO 3.2.11.2. Intervenciones de personas expertas en telenoticiarios de las televisiones públicas de Andalucía según sexo. Periodo 2012-2022

Fuente: Consejo Audiovisual de Andalucía.

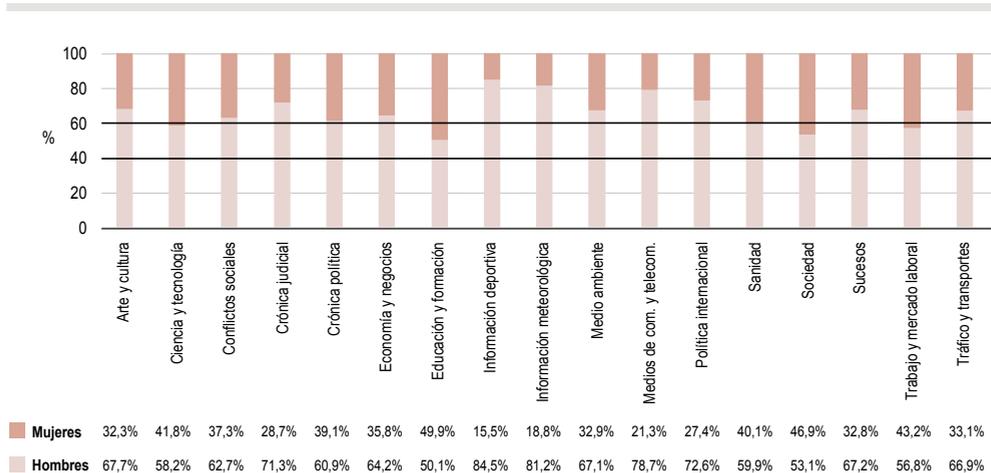
6. http://cdn.agilitycms.com/who-makes-the-news/Imported/reports_2015/national/Spain.pdf

Con respecto a las intervenciones de personas expertas en los informativos diarios, la elección de la persona que es entrevistada depende exclusivamente del medio de comunicación, y no viene condicionada por factores externos, como sí en otras circunstancias.

En este sentido, en Andalucía en 2022, el porcentaje del tiempo de palabra de mujeres expertas supuso un 28,4% (1.048 intervenciones), frente a un 71,6% por parte de los hombres (2.646). Esto supone un descenso de la participación femenina de 4,3 puntos porcentuales en comparación con 2021 (32,7%), continuando la tendencia decreciente que se inició el año anterior, tras el máximo alcanzado en 2020 (33,9%).

El Consejo Audiovisual de Andalucía, tras advertir la evolución a la baja que estaba registrando la participación de las mujeres como persona experta en los telenoticiarios, 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.

GRÁFICO 3.2.11.3. Tiempos de palabra en antena según sexo y temáticas. Año 2022



Fuente: Consejo Audiovisual de Andalucía.

El análisis de la temática de las noticias así como la distribución de los tiempos de palabra por sexo, también permite evaluar la proyección de una imagen estereotipada. De esta manera, en 2022 la distribución por sexo de los tiempos de palabra en función de las diferentes temáticas muestra una mayor participación masculina en todos los ámbitos, aunque los tiempos de palabra por parte de las mujeres se encuentran dentro de los márgenes de equilibrio en los ámbitos de Ciencia y Tecnología (41,8%), Educación y formación (49,9%), Sanidad (40,1%), Sociedad (46,9%) y Trabajo y mercado laboral (43,2%). En la Crónica política, la distribución por sexo se acerca a estos límites, pero sin llegar a alcanzarlos todavía (39,1% mujeres y 60,9% hombres).

A pesar de la predominancia masculina, en comparación con 2011 se observan importantes avances en cuanto a la presencia de mujeres en temáticas como Trabajo y mercado laboral, con un incremento por parte de estas de 20,4 puntos porcentuales (22,8% diez años antes), y en Ciencia y Tecnología, con una subida de 20,1 puntos porcentuales (21,7% en 2011). También se observan mejoras en Crónica política (10,1 puntos porcentuales), que partía de un 29% de mujeres diez años antes, así como en Información deportiva (11,7 puntos porcentuales más), que en 2011 era la temática con el principal desequilibrio de género (3,8% mujeres y 96,2% hombres).

En el resto de áreas, se han producido mejoras para las mujeres aunque de menor cuantía, exceptuando las temáticas en las que se ha incrementado la proporción de hombres en la década, aumentando la brecha de género. Estas son: Medios de comunicación y telecomunicaciones (9,9 puntos porcentuales más por parte de los hombres), Sanidad (2,1 puntos porcentuales) y Sucesos (1 punto porcentual).

3.3. EMPLEO, RENTA Y PENSIONES

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

La creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo desde las últimas décadas del siglo XX, ha determinado cambios profundos en su estructura, aunque se observa que las desigualdades verticales y horizontales, así como las desigualdades indirectas, como son la brecha salarial o el acoso sexual, en esta área de la realidad persisten e incluso se agravan en algunos casos, o aparecen otras nuevas, por ejemplo en sectores altamente innovadores como es el de las nuevas tecnologías. Se da por otra parte el fenómeno de que las medidas para fomentar la igualdad de género en el mercado laboral, presentan una fragilidad evidente, que hace se que se recrudezcan en periodos de crisis, como ocurrió con la más reciente, la pandemia por COVID-19, para la que se han documentado extensamente por ejemplo la doble carga de trabajo o la mayor precariedad debido a su mayor presencia en determinadas áreas del sector servicios. Todo ello apunta a que estas desigualdades, pese a los avances legales evidentes, hunden sus raíces de manera tan profunda en las sociedades, que es necesario un seguimiento continuo para asegurar que se mantengan las mejoras alcanzadas y seguir trabajando para su reducción.

Este apartado del capítulo de realidad del informe, analiza las principales variables y dimensiones que interseccionan con el género condicionando la situación de mujeres y hombres, en las áreas de participación laboral, calidad en el empleo, carrera profesional, digitalización y conciliación.

Participación Laboral

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

La tasa de empleo se define como la proporción de personas que tienen empleo en relación con la población en edad de trabajar. Es un indicador 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, en 2022 la tasa de empleo de los hombres (52,5%) es superior a la de las mujeres (39,5%). También lo es a nivel nacional, con un 56,6% para los hombres y un 45,9% para las mujeres. Analizando la década, de 2012 a 2022, la tendencia en la brecha de género es al alza, aumentando en 2,6 puntos en Andalucía y 0,5 puntos en España.

Si se analiza por rango de edad, se observa que en 2022 en Andalucía, la menor diferencia entre mujeres y hombres se produce en el tramo de 19 a 29 años, y la mayor en la franja de 45 a 54 años, llegando hasta los 20,9 puntos de diferencia entre la tasa masculina (78,5%) y la femenina (57,6%). En España, sin embargo, la mayor diferencia entre sexos se da en el grupo etario entre los 55 a 64 años, 13,3 puntos porcentuales (tasa masculina de 83,7% y

femenina de 70,4%), mientras que la menor se sitúa también en el grupo más joven (diferencia de 4 puntos porcentuales). La evolución en la década muestra que la brecha de género ha aumentado en todas las franjas de edad, tanto en Andalucía como en España. En Andalucía, el mayor incremento se produce en edades entre 55 y 64 años (de 16,5 puntos a 20,2). En España la evolución difiere por grupo de edad: aumenta la brecha en edades hasta 44 años, y disminuye a partir de 45.

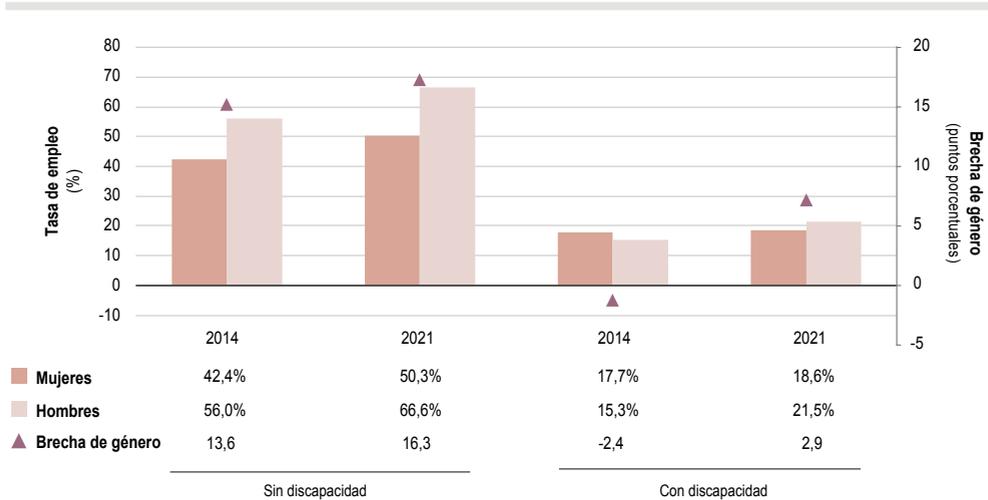
Teniendo en cuenta los tipos de hogar en Andalucía en 2022, la mayor brecha de género, por sobrerrepresentación de hombres se da en hogares unipersonales (24 puntos), seguida de la que se registra en parejas con hijos/as (14,8), sin núcleo (10,3), y pareja sin hijos/as (7,6). Esta situación se invierte en hogares monoparentales/monomarentales, con mayoría de mujeres (2 puntos de diferencia). Las diferencias entre mujeres y hombres en los diez últimos años se han agravado, en todos los tipos de hogares, destacando el tipo de hogar “sin núcleo” con un incremento de 6,3 puntos porcentuales.

Del análisis de la población ocupada según sexo y nivel educativo en Andalucía, se puede concluir que la brecha de género en las tasas de empleo masculino y femenino disminuye conforme se avanza en educación. Sitúa su valor más alto en el nivel de estudios “primera etapa de educación secundaria e inferior”, con diferencias en puntos porcentuales de 20,2 en Andalucía, y 18,8 en España, lo que supone un aumento entre 2014 y 2022 en esta brecha de 5,5 puntos en Andalucía y 4,4 en España. En Educación superior, la brecha aumenta en Andalucía 1,6 puntos y baja en España 1,4 puntos porcentuales con respecto a 2014. Por otro lado, comparando Andalucía y España, las brechas en 2022 son mayores en la primera en todos los niveles educativos, menos en “Segunda etapa de educación superior”, con una diferencia de 10,9 puntos en Andalucía y 11,1 en España.

La tasa de empleo según sexo y nacionalidad en Andalucía, presenta la brecha de género más alta, en el año 2022, en el colectivo de extranjeros procedentes de la UE, con una diferencia entre la tasa masculina y la femenina en puntos porcentuales de 19,6, y un aumento, de 2012 a 2022, de 21,6 puntos. A nivel nacional, sin embargo, la mayor brecha en 2022 se localiza entre la población extracomunitaria, con un diferencia entre las tasas masculina y femenina de 15,8 puntos porcentuales, muy superior a la brecha de 3,7 puntos del año 2012.

Por último, se analiza la tasa de empleo en un grupo poblacional especialmente vulnerable como es el de las personas con discapacidad. La diferencia de la tasa de empleo en Andalucía entre hombres y mujeres, según se trate de personas con o sin discapacidad, es mayor en personas que no tienen discapacidad. Así, en Andalucía en 2021, la brecha de género es mucho mayor en personas sin discapacidad (16,3 puntos), que con discapacidad, (2,9), incluso los datos de 2014 desvelan que la brecha en este colectivo era negativa (mayoría de mujeres). A nivel nacional la tendencia es la misma en cuanto a que existe mayor brecha en la tasa de empleo entre personas sin discapacidad, pero en cuanto a la evolución de la brecha de género en personas con discapacidad entre 2014 y 2021, se produce el efecto inverso que en Andalucía, situándose en 2021 en una brecha negativa.

GRÁFICO 3.3.1. Tasa de empleo de la población en edad de trabajar según sexo y discapacidad en Andalucía. Años 2014-2021



Nota: Personas con discapacidad de 16 a 64 años.

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).

3.3.2. Población ocupada según sexo y edad

La población ocupada andaluza ha aumentado un 3,4% con respecto a 2021, hasta una cifra de 3.259.531 personas. Se produce la misma tendencia a nivel nacional, donde la ocupación sube un 3,1% hasta un total de 20.390.583 personas. No obstante, la brecha de género persiste, situándose en 2022 en Andalucía y en España en 12 y 7,6 puntos porcentuales respectivamente para el conjunto de la población ocupada, y en 2012, en 11,6 y 9 puntos, para Andalucía y España. Como se observa, mientras que para Andalucía se agranda la brecha, en España disminuye, en esa horquilla temporal.

Si se realiza un análisis de la población ocupada por sexo y grupo de edad, para 2022 en Andalucía destaca que la mayor brecha se da en el grupo de edad de 55 a 64 años con 19,2 puntos porcentuales de diferencia entre hombres y mujeres en Andalucía y 9,4 puntos en España, si bien, se ha producido una disminución de esta situación con respecto a 2012, de 3,2 puntos en Andalucía y 6,7 puntos en España.

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

Si se estudia la proporción de personas sobre el total según trabajen más o menos horas a la semana, se observa que en Andalucía hay una mayor proporción de mujeres entre quienes trabajan menos horas, por su mayor dedicación a los cuidados. En 2022, hay un 52,2% del total de mujeres ocupadas que trabajan hasta 39 horas, frente al 29,6% del total de hombres (excluyendo

en ambos casos a quienes estando ocupados trabajan cero horas por distintas situaciones). A partir de 40 horas o más, el número de hombres supera en todos los tramos de horas a las mujeres, existiendo la mayor diferencia en el rango de 40 a 49 horas trabajadas a la semana, donde se localiza el 47,3% de los hombres y el 28,6% de las mujeres. En España, la situación es similar, con un 22% del total de mujeres ocupadas que trabajan menos de 30 horas semanales, frente al 10,2% de hombres, y una posición inversa cuando la carga horaria es de 30 o más horas, con el 75,6% de los hombres y el 62,5% de las mujeres en esa situación.

Cabe destacar que se ha producido un descenso entre 2012 y 2022 del total de mujeres que, estando ocupadas se desempeñan en trabajos de menos de 10 horas, desde el 4,3% al 3,3%. Esta tendencia es la misma a nivel nacional, con una bajada de medio punto en las mujeres que trabajan menos de diez horas.

En cuanto al tipo de hogar, destaca en Andalucía en 2022 la mayoría de hombres (72,7%) entre quienes pertenecen a hogares unipersonales y trabajan más de 40 horas, y en parejas sin hijos, también por encima de 40 horas de trabajo semanal (71,2% de hombres), y la mayoría de mujeres en hogares monomarentales/monoparentales en todos los tramos de jornadas: son el 71,7% en menos de diez horas, el 74,8% en jornadas de 20 a 39 horas, y el 54,5% en jornadas de más de 40 horas.

Por último, teniendo en cuenta el nivel educativo, se puede afirmar que la mayor brecha entre hombres y mujeres es la registrada en jornadas de 40 horas o más y nivel educativo de primera etapa de educación secundaria e inferior, con un valor de 22,4% de mujeres frente al 77,6% de los hombres.

En los dos niveles siguientes, Segunda etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior, y Educación Superior, las mujeres son más numerosas cuando se trabaja menos de 40 horas (en torno al 55% del total en el primer nivel y en torno al 60% en el segundo), mientras que son claramente menos, para jornadas de 40 ó más horas (33,4% de mujeres en secundaria y 40,6% en Superior). En España la situación es análoga, con mayoría de hombres, en todos los niveles educativos, para jornadas de 40 horas o más.

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

La tasa de desempleo es otro de los indicadores centrales para describir la situación de mujeres y hombres en el mercado laboral, observándose mayores tasas en las mujeres. En 2022, la tasa femenina en Andalucía se sitúa en el 22,6%, 7,9 puntos porcentuales por encima de la nacional del 14,8%. Por su parte, para los hombres, las tasas andaluza y nacional son, respectivamente, del 15,9% y 11,3%, esto es 4,7 puntos mayor en Andalucía.

En el periodo 2012-2022, la brecha de género ha aumentado, 4,6 puntos en Andalucía, y 3 en España, si bien en ambos sexos la tasa de desempleo es bastante menor al final del periodo, cayendo 17,5 puntos porcentuales en hombres y 12,9 puntos en mujeres en Andalucía, y 13,3 y 10,3 puntos para hombres y mujeres respectivamente, en el conjunto nacional.

Si se analiza por grupo de edad, en Andalucía, el grupo de edad de jóvenes (16 a 29 años) de ambos sexos experimenta la tasa de desempleo más alta en 2022, del 32,3% para mujeres y del 27% para hombres, aunque también es donde se produce un mayor descenso del desempleo, de

16,4 puntos en mujeres y 25,7 puntos en hombres. Aunque la tasa de paro femenina es mayor en todas las edades, la brecha de género más notoria, de 11,2 puntos porcentuales, se establece entre las personas con edades comprendidas entre los 45 y 54 años. También en España, la población joven es la más afectada por el desempleo, con tasas del 23,1% en mujeres y un 21,7% en hombres.

Por nivel educativo, la diferencia entre mujeres y hombres disminuye conforme este nivel es mayor. Así, partiendo de que en todos los niveles educativos las tasas femeninas superan a las masculinas, en la primera etapa de educación secundaria e inferior y segunda etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior, la brecha de género es de 12,6 y 7,3 puntos respectivamente, mientras que se sitúa en 6,7 puntos en quienes cuentan con educación superior. En España, las tasas de paro son menores que en Andalucía para ambos sexos y todos los niveles educativos, destacando la diferencia en las mujeres con primera etapa de educación secundaria e inferior, 13,5 puntos menor en España.

3.3.5. Desempleo de larga duración según sexo y edad

En el año 2022 en Andalucía, del total de personas paradas de larga duración, el 41,9% eran hombres y el 58,1% mujeres, y en España el 43,7% hombres y el 56,3% mujeres. Además, el paro de larga duración ha bajado considerablemente entre 2012 y 2022, con descensos en Andalucía del 62,5% para los hombres y del 41,5% para las mujeres.

Teniendo en cuenta la edad de las personas que se encuentran en situación de desempleo de larga duración, en Andalucía en 2022 el número de mujeres es significativamente mayor al de hombres en todos los grupos de edad, particularmente entre los 45 y 54 años, edades en que las mujeres suponen el 37,7% del total. La menor diferencia se localiza entre la población más joven (16-29), con un 52,4% de mujeres. También en el tramo 45-54, se sitúa la mayor diferencia entre mujeres y hombres en España, suponiendo las primeras el 61,1%. Sin embargo, en la población de 16 a 29, el número de hombres supera ligeramente al de mujeres (50,8% y 49,2% respectivamente).

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

El nivel de estudios alcanzado y la edad son determinantes a la hora de evaluar la inserción en el mercado de trabajo de la población joven (entre 16 y 34 años). En general el porcentaje de mujeres es más alto que el de hombres. La población que no estudia ni trabaja, es del 16,3% de hombres y un 18,9% de mujeres de entre 16 y 34 años en Andalucía, y del 13,4% para los hombres y 15,9% para las mujeres en España.

La población que no estudia ni trabaja desciende conforme se sube en nivel educativo. En Andalucía, los porcentajes por sexo de quienes se encuentran en esta situación son, en primera etapa de educación secundaria e inferior, del 28,3% para las mujeres y del 23,1% para los hombres; y entre quienes cuentan con Educación superior, del 14,1% para mujeres y 10,7% en hombres. En el contexto nacional, se dan las mismas situaciones, con la diferencia de que el porcentaje de personas que ni estudian ni trabajan es menor que en Andalucía. En el periodo

2014-2022, ha disminuido considerablemente la población joven que ni trabaja ni se encuentra estudiando: baja 11,9 puntos entre los hombres y 13,2 entre las mujeres en Andalucía, y 8,8 en hombres y 8,6 en mujeres, en España.

Calidad en el empleo

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

En la población en situación de subempleo⁷, la tasa de subempleo femenina es notablemente más alta que la masculina, alcanzando en Andalucía un 13,5% en mujeres, en comparación con el 6,9% en hombres, y porcentajes del 11% y el 6% en mujeres y hombres, en España. Por edad, la tasa es más alta en la población joven, especialmente en las mujeres, con tasa del 21,1% frente a la masculina del 12,9% de hombres. En España, la tasa femenina para esas mismas edades es del 16,9% y la masculina del 12,1%. En cuanto al nivel educativo, el subempleo desciende a medida que el mismo sube, y es mayor en todos los niveles educativos para las mujeres: en educación básica la tasa es del 18,5% y del 9,7% para las que tienen estudios superiores, frente a porcentajes, para esos mismos niveles educativos, de 7,6% y 5,6% en hombres. En España, los datos muestran una realidad similar.

En cuanto al subempleo por tipo de hogar, en Andalucía en 2022, la tasa más elevada es la registrada por mujeres que viven en hogares monomarentales (15,8%), y es en ese tipo de hogares junto con los unipersonales donde existe menor brecha de género (3,6 puntos porcentuales en ambos casos). El siguiente valor más alto en subempleo, lo registran las mujeres que viven en pareja sin hijos (15,3%), aunque en este caso es donde se sitúa la mayor brecha de género (9,9 puntos porcentuales).

Finalmente, el subempleo según la nacionalidad impacta de manera más significativa en las mujeres extranjeras, con tasas, en 2022, del 16,5% en Andalucía y del 18,2% en España, frente a las tasas femeninas en la población española, del 13,2% en Andalucía y del 10% en España.

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

El riesgo de pobreza es más alto para los hombres, tanto en Andalucía como en España, con tasas que en el año 2021 se cifraron en el 25,6% y el 15,3% respectivamente, frente a las femeninas que muestran valores del 21% y 13,1% respectivamente. Estos datos muestran, por otra parte, que Andalucía presenta tasas superiores a las del conjunto nacional. Se observa por otra parte que, entre 2014 y 2021, en Andalucía baja el riesgo de pobreza para las mujeres 2,1 puntos porcentuales, y sube para los hombres 2,6 puntos; en España, sube para ambos sexos, 2 puntos para las mujeres y 3,1 para los hombres.

7. El subempleo es una categoría dentro de la ocupación. Se considera subempleo por insuficiencia de horas de trabajo, definida en la XVIª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 1998). En la EPA se consideran subempleados por insuficiencia de horas a los ocupados que desean trabajar más horas, que están disponibles para hacerlo y cuyas horas efectivas de trabajo en la semana de referencia son inferiores a las horas semanales que habitualmente trabajan los ocupados a tiempo completo en la rama de actividad en la que el subempleado tiene su empleo principal.

Si se analiza esta variable en relación con el nivel de estudios, se aprecia una clara relación inversa entre riesgo de pobreza y nivel educativo alcanzado. En Andalucía, en 2021, la tasa de riesgo de pobreza de los hombres pasa del 40,6% en el nivel de primera etapa de educación secundaria e inferior, al 11% en estudios universitarios. Para las mujeres, estos porcentajes son del 32,6% y el 11,9%, respectivamente.

3.3.9. Accidentes de trabajo según sexo

En el año 2022 el índice de incidencia en Andalucía de accidentes de trabajo en jornada continúa resultando superior en el caso de los hombres (3.902,4), más del doble que el de las mujeres (1.823,5), mientras que este mismo índice para los accidentes in itinere, sigue registrando, aunque leve, mayor incidencia en las mujeres (556,8) que en los hombres (431,9). Es necesario tener en consideración que en los sectores en que se desempeñan las tareas con mayores niveles de riesgo, estas son desarrolladas mayoritariamente por hombres.

El índice de incidencia de los accidentes que resultaron mortales, fue de 0,6 para las mujeres y 6,7 para los hombres, en el caso de accidentes en jornada laboral, y 0,4 para mujeres y 1,5 para hombres, en accidentes in itinere.

Carrera profesional

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

El acceso a posiciones de poder en el ámbito laboral es una de las limitaciones que afectan mayoritariamente a las mujeres. Uno de los indicadores básicos de esta 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. El indicador de mujeres entre el personal directivo, particularmente en el sector servicios, que aglutina la mayor parte del empleo en Andalucía, muestra precisamente esta menor presencia a la que se hace referencia. En 2022, la distribución de mujeres y hombres con cargos directivos en el sector servicios en Andalucía fue del 36,1% y 63,9% del personal directivo respectivamente, y del 38,7% y 61,3%, en España. Al analizar la evolución en la década, se observa que prácticamente no ha habido avances en este desequilibrio, con un incremento de 2,7 puntos porcentuales en el caso de la representación femenina en Andalucía con respecto al año 2012, y de 4 puntos en España.

Por grupos de edad, se aprecia que en Andalucía la brecha de género ha disminuido entre 2012 y 2022 en todos los tramos de edad, salvo en el grupo más joven, 16 a 29 años, que en 2012 presentaba una anomalía, con mayor presencia femenina (63,6% de mujeres), y en 2022 se ciñe a la tendencia conjunta, presentando clara mayoría masculina (79,8% de hombres). El mayor aumento en la proporción de mujeres se da en el grupo de 45 a 54 años, en el que las mujeres suben 8,7 puntos porcentuales, hasta representar el 30,5% del total de personas directivas en ese sector y rango de edad. En España, la tendencia es similar, con un aumento de mujeres en todas las edades, destacando el grupo de edad de 55 a 64 años, en el que la presencia de mujeres sube 6,3 puntos, hasta un porcentaje del 32,1%.

Atendiendo al nivel educativo de las personas en puestos directivos, en 2022, se observa que la mayor parte de este personal tiene estudios universitarios. Por sexo, el 66,4% de las mujeres que llegan a puestos directivos en servicios tienen estudios superiores, y solo el 15,9% cuentan con estudios de primera etapa de educación secundaria o inferior. En los hombres, el 60,9% que llegan a puestos directivos cuentan con estudios superiores frente al 23,6% con estudios inferiores. Por su parte en España, el porcentaje de directivos con estudios universitarios es del 74,4% en mujeres, y del 66,2% en hombres. En ambos territorios se puede observar 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

Medir este indicador con perspectiva de género es crucial para identificar y abordar las barreras estructurales que limitan las oportunidades laborales de las mujeres y para trabajar hacia una inclusión laboral equitativa.

En el año 2022, en España, la población ocupada en ocupaciones de alta y media cualificación alcanzó un número de 7.217.347 y 10.612.441, respectivamente. Las mujeres representaron el 48,7% del total en el primer grupo, y el 42,4% en el segundo. En Andalucía, hubo 1.044.216 personas ocupadas en alta cualificación (47,8% de mujeres), y 1.703.750 en media cualificación (39,7% de mujeres). Si se analizan estos datos según sexo, se evidencia una desigualdad en la participación laboral, ya que hay menos mujeres ocupadas que hombres, tanto en España como en Andalucía. Destaca positivamente en este sentido que en el grupo de edad de 30 a 44 años, en ocupaciones de alta cualificación en Andalucía, las mujeres superan ligeramente a los hombres con un 52% frente a un 48%, y en España, son mayoría en las edades de 16 a 29 años y 30 a 44 años, con porcentajes de mujeres del 52,5% y 52% respectivamente.

Analizando la década, se observa que la menor presencia de mujeres en estos sectores se ha mantenido entre 2012 y 2022, lo que refleja un progreso deficiente y evidencia la persistencia del “techo de cristal” que dificulta el acceso de las mujeres a ocupaciones de alta y media cualificación, así como a la plena igualdad en el ámbito laboral.

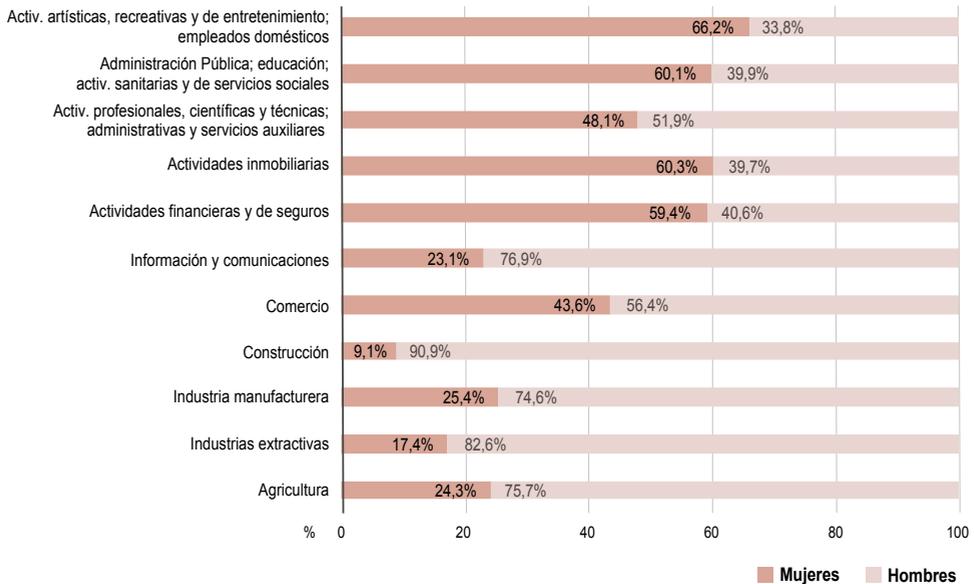
3.3.12. Población ocupada según sexo y rama de actividad

Otra de las variables relevantes a la hora de describir la situación de mujeres y hombres en el mercado laboral es la distribución por sexo según ramas de actividad. En la rama de Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas; Administrativas y Servicios Auxiliares el número de hombres y mujeres se reparte, prácticamente, de forma equitativa (51,9% para ellos y 48,1% para ellas). Existe sin embargo un marcada masculinización en ramas como Construcción, Industrias Extractivas, Información y Comunicaciones, Industria manufacturera y Agricultura, con una proporción de hombres que supera el 75%, alcanzando éstos en la Construcción el 90,89% de la población ocupada.

En tres ramas las mujeres superan el 60%: Actividades Artísticas, Recreativas y de Entretenimiento; Empleados Domésticos (66,2%), Actividades Inmobiliarias (60,3%); y Administración Pública; Educación; Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales (60,1%). Además, en la rama de Actividades financieras y de Seguros, las mujeres suponen el 59,4% frente al 40,6% de hombres.

Las menores brechas se registran en las ramas de Comercio (12,8 puntos porcentuales de diferencia) y Actividades profesionales, científicas y técnicas; administrativas y servicios auxiliares (3,9 puntos porcentuales), con mayoría masculina, y Actividades financieras y de seguros con una distancia entre mujeres y hombres de 18,8 puntos, con mayoría femenina.

GRÁFICO 3.3.12. Población ocupada según sexo y rama de actividad en Andalucía. Año 2022



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

3.3.13. Población ocupada por cuenta propia según sexo y edad

El trabajo autónomo juega un papel crucial por el empleo que genera, por las empresas que se crean y por su potencial dinamizador de la economía, siguiendo la tendencia general en las sociedades modernas, donde el autoempleo cobra una relevancia cada vez mayor, y constituyendo el trabajo autónomo de forma creciente una alternativa profesional.

En Andalucía en el año 2022, se encontraban afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social (RETA) 343.999 hombres y 183.089 mujeres, (65,3% y el 34,7% respectivamente). Los datos relativos a la evolución del período 2012-2022 muestran un incremento progresivo de las mujeres en alta como autónomas. Si el número de hombres en 2012 era de 319.007 y el de mujeres de 158.309, es decir, 66,8% de hombres y 33,2% de mujeres, esto significa que la brecha de género ha pasado de 33,7 puntos porcentuales en 2012, a 30,6 puntos en 2022. En España se ha producido una situación similar, pasando de una diferencia entre la proporción de mujeres y hombres de 33,1 puntos en 2012, a otra de 29,3 puntos en 2022.

Ante esta realidad, cabe señalar que la brecha de género, con los datos que se tienen actualmente, se sigue acortando sistemáticamente cada año, pero quedando aún distante el desafío de alcanzar márgenes de equilibrio, por lo que desde la Consejería competente en materia de Trabajo Autónomo se considera necesario seguir llevando las actuaciones que fomenten no sólo la representación equilibrada sino que tiendan a una igualdad real en el sector.

3.3.14. Personas empleadoras según sexo y edad

La distribución por sexo de personas empleadoras por sexo en Andalucía en el año 2012 se situaba en un 71,4% para los hombres y en un 28,6% para las mujeres. En 2022, estos porcentajes pasan a un 68,1% para los hombres y un 31,9% para las mujeres. Analizando los datos de la última década, en general, se observa un aumento en el número de mujeres empleadoras andaluzas en comparación con los hombres. Si consideramos los años 2012 y 2022, este aumento equivale a 3,2 puntos porcentuales en el porcentaje de mujeres sobre el total de personas empleadoras.

Por su parte en España la ocupación de personas empleadoras en 2012 presentaba un 70,3% de hombres y un 29,7% de mujeres, y en 2022, un 68,2% de hombres y 31,8% de mujeres. Se aprecia igualmente un crecimiento, en conjunto, de mujeres empleadoras respecto de los hombres, de 2,1 puntos porcentuales en el total.

Por grupos de edad, cabe destacar el incremento en la última década para las mujeres andaluzas, del número de las que eran empleadoras en los grupos de edad de 55 a 64 (13.326 en 2022 frente a 6.198 personas empleadoras en 2012, incremento del 1,2%), y de 30 a 44 años, que en 2022 se cifró en 21.007 y en 2012, en 15.714 (incremento del 0,3%).

Digitalización

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

La presencia de mujeres en industrias de media y alta tecnología es mucho menor a la de hombres. Aunque la brecha de género va disminuyendo desde el año 2012 al año 2022, con diferencias de 62,5 puntos en 2012 y de 55,9 en 2022, sigue existiendo una alta masculinización en el sector.

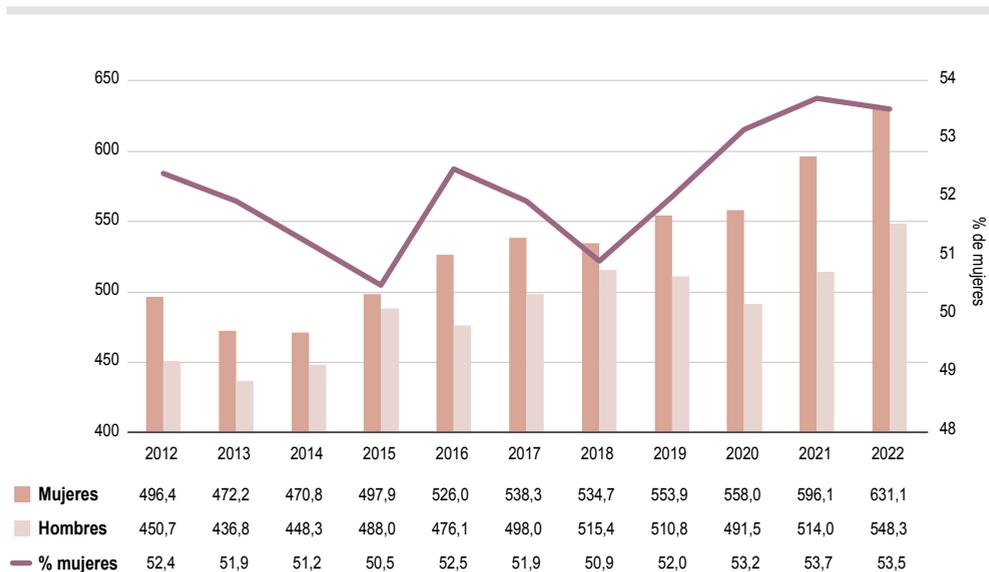
Por grupos de edad se observa que en los grupos de menor edad la diferencia entre hombres y mujeres es más baja, y conforme se avanza en edad, la brecha se va incrementando. Así, en 2022 se cifra en 46,1 puntos porcentuales en edades de 16 a 29 años, y en 78,9 puntos en el tramo de 55 a 64 años. Además, influye en las diferencias por sexo el nivel educativo, observándose que en el periodo 2014-2022, aunque existe una brecha de género muy significativa en todas las categorías educativas, ésta ha disminuido. La menor diferencia entre hombres y mujeres se registra en 2022 en el nivel de educación superior, en el que el número de mujeres en relación con el resto de niveles educativos es más elevado y la brecha es menor, de 44,5 puntos porcentuales, frente a 66,9 puntos en enseñanzas básicas.

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

Los servicios intensivos en conocimiento⁸ pueden considerarse como uno de los principales factores de transición de una economía de base industrial hacia una base basada en el conocimiento, generan un empleo de alto valor añadido y contribuyen a un aumento de la competitividad de la economía.

En 2022 en Andalucía existe una participación equilibrada de hombres (46,5%) y mujeres (53,5%) en los Servicios de uso intensivo de conocimiento, con mayoría femenina. En los últimos diez años, la presencia de mujeres ha aumentado, ampliándose la distancia entre mujeres y hombres hasta 7 puntos porcentuales, frente a los 4,8 de 2012, en correspondencia con porcentajes de mujeres y hombres de 52,4% y 47,6% respectivamente.

GRÁFICO 3.3.16. Población ocupada en servicios de conocimiento según sexo en Andalucía. Periodo 2012-2022



Nota: Miles de personas. Media anual. Personas de 16 a 65 y más años.

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

8. 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.

Por grupos de edades, comparando 2022 con 2012, en todos los grupos de edad se mantiene la participación equilibrada de ambos sexos, aunque cabe reseñar que la participación femenina es siempre mayor que la masculina y crece en 2022 respecto a 2012, exceptuando el grupo de edad de 16-29 años donde en este sector la participación masculina crece y la femenina decrece. Por otra parte, cuando se cuenta con estudios superiores, la presencia de mujeres es mayor a la de hombres, con porcentajes de 55,9% para las primeras y 44,1% para los segundos, y en niveles educativos más bajos, los hombres cuentan con más presencia que las mujeres, suponiendo el 53,6% del total de personas ocupadas.

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

Se observa que en 2022 en Andalucía, el número de personas ocupadas que trabajan en su domicilio particular más de la mitad de los días supone un porcentaje del 6,4% en el caso de las mujeres, y un 5,7% entre los hombres. Desde 2012, en Andalucía se había incrementado en un 79,5% el número de hombres y en un 53,8% el de mujeres en esta situación.

El teletrabajo es más frecuente cuando se cuenta con educación superior, en Andalucía en 2022 trabajan desde casa el 9,1% de las mujeres universitarias y el 12,6% de los hombres, frente al 1% y 1,5% de mujeres y hombres con educación básica, registrándose una tendencia similar en España.

GRÁFICO 3.3.17. Población ocupada que trabaja desde su domicilio según sexo en Andalucía y en España. Periodo 2012-2022



Nota: porcentaje sobre el total de ocupación. Los datos inferiores a 5 (miles de personas) están sujetos a fuertes variaciones debidas al error de muestreo. El total incluye al grupo de edad de 65 y más años.

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

El riesgo de automatización de una ocupación refleja la probabilidad de que pueda ser llevada a cabo por máquinas. Este indicador señala el porcentaje de la población ocupada, según el nivel de riesgo de que su profesión sea automatizada y por tanto, de ser sustituida por máquinas, haciéndose más precaria. Las distintas ocupaciones se clasifican según su mayor o menor grado de automatización.

El porcentaje de personas ocupadas es mayor en ocupaciones con un alto grado de automatización, y más susceptibles de robotización, que en las de bajo grado (38,5% y 28,3% respectivamente). Dentro de las primeras, el porcentaje de hombres ocupados (40,4%) es mayor al de las mujeres (36%). Sin embargo, en las de bajo grado de automatización, hay más mujeres empleadas (33,9% para las mujeres y 24,2% para los hombres). Por tanto, en profesiones altamente automatizadas las diferencias por sexo son menores que cuando la mecanización es baja. Una mayor presencia femenina en el empleo con bajo grado de automatización puede explicarse por ser actividades que requieren de presencia humana, asociadas en mayor medida a los cuidados, tradicionalmente feminizados, siendo menos susceptibles a la robotización y por ello menos vulnerables en este sentido.

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

La conciliación en la vida personal y laboral se ve dificultada en buena medida por la existencia de jornadas irregulares, que 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. En Andalucía, el 52,9% de los hombres ocupados y el 51,2% de las mujeres cuenta con jornadas irregulares, mientras que a nivel nacional, los porcentajes son de 49,1% y 46,9%, respectivamente.

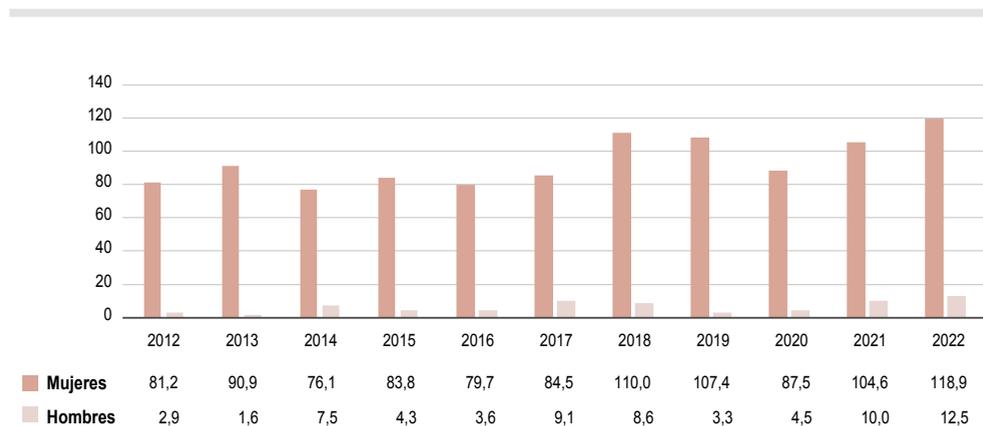
El número de personas con jornadas irregulares en Andalucía en 2022 es menor para quienes cuentan con estudios superiores (46% de los hombres y 42,1% de las mujeres), y son más frecuentes en estudios intermedios (60,1% de los hombres y 61,6% de las mujeres) que en los básicos (54,7% de los hombres ocupados y 58,2% de las mujeres). Por tipo de hogar, las mujeres en familias sin núcleo son las más afectadas (43,6%), y los hombres en hogares monoparentales, los que menos (29,7%).

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

En 2022 la población inactiva por responsabilidades de cuidado en Andalucía se sitúa en 131.500 personas y, de estas, nueve de cada diez son mujeres. El 6,6% de las mujeres inactivas lo eran por responsabilidades de cuidado frente a solo un 1,0% de hombres en la misma situación. Por edades, es el conjunto de mujeres de 30 a 44 años el que mayor proporción presenta con el 28,1% de las mujeres inactivas frente a solo un 6,1% de los hombres de la misma edad, y por tipo de hogar, son las mujeres con pareja y descendencia las que presentan el porcentaje más alto de inactividad por cuidados, 11,9%. Les siguen las mujeres en hogares monoparentales, con un 6,7%.

Por nacionalidad y sexo, entre las mujeres, las españolas (85,9%) presentan el porcentaje más alto de inactividad por cuidados, seguidas por las extranjeras no europeas, que alcanzan un 11,9%. En contraste, la población masculina presenta datos notablemente inferiores.

GRÁFICO 3.3.20. Población inactiva por responsabilidades de cuidado según sexo en Andalucía. Periodo 2012-2022



Nota: Datos en miles de personas. Los datos inferiores a 5 (miles de personas) están sujetos a fuertes variaciones debidas al error de muestreo. El total incluye al grupo de edad de 65 y más años.

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

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

La llamativa brecha de género en los contratos a tiempo parcial es especialmente significativa en el caso de las personas ocupadas a tiempo parcial por cuidado a personas dependientes. Durante 2022 en Andalucía el 10,5% de las mujeres ocupadas a tiempo parcial lo eran por responsabilidades de cuidado frente a solo un 1,1% de hombres en la misma situación, lo que indica que continúan siendo las mujeres las que se ocupan de los cuidados. Además, no existen

diferencias significativas desde el año 2012 al 2022, no ha habido ningún avance en este sentido en los diez años analizados.

Si analizamos esta variable por grupos de edad y sexo, se observa que en todos los grupos de edad existe una brecha de género muy significativa, destacando el de 30-44 años, donde no hay hombres que trabajen a tiempo parcial por cuidado a dependientes, y sí lo hace el 16,4% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial. Solo se registran hombres en el tramo de edad de 45 a 54 años, en un porcentaje del 5,1% sobre el total de hombres que trabajan a tiempo parcial.

En cuanto al nivel de estudios, mientras que solo hay presencia de hombres entre quienes tienen educación superior, las mujeres con estudios básicos y superiores son las que en mayor medida trabajan a tiempo parcial por cuidado a dependientes (11,3% y 11,2% sobre el total de ocupadas a tiempo parcial). Por tipo de hogar, solo las tipologías de hogar Monomarental/Monomarental y el compuesto por Pareja con hijos presentan ocupación a tiempo parcial por responsabilidades de cuidado. En el primer tipo, únicamente se registran mujeres, en un 8,1% sobre el total de las que trabajan a tiempo parcial. En parejas con hijos, los porcentajes son el 14,9% de las mujeres y el 2% de los hombres.

3.3.22. Excedencias por cuidado familiar según sexo

Según los últimos datos disponibles correspondientes al año 2021, la mayor parte de las excedencias para el cuidado de hijos y otros familiares en Andalucía y España siguen siendo solicitadas por mujeres, concretamente en Andalucía el 79,3% del total de excedencias por cuidado de familiares y el 89% de las excedencias por cuidados de hijos e hijas, y en España, el 79,5% y el 87,4%, respectivamente.

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.

Del total de pensiones contributivas, en Andalucía el 52% son percibidas por mujeres y el 48% por hombres. Con respecto a 2012, el número total de pensiones ha subido un 13,4%. Por su parte, en España, el 52,6% de quienes reciben estas pensiones son hombres, frente al 47,4% que son mujeres.

Si se analiza por tipo de pensión, se observa en primer lugar que mientras que los hombres son mayoría entre quienes reciben pensiones por jubilación e incapacidad permanente, las mujeres lo son en las de viudedad.

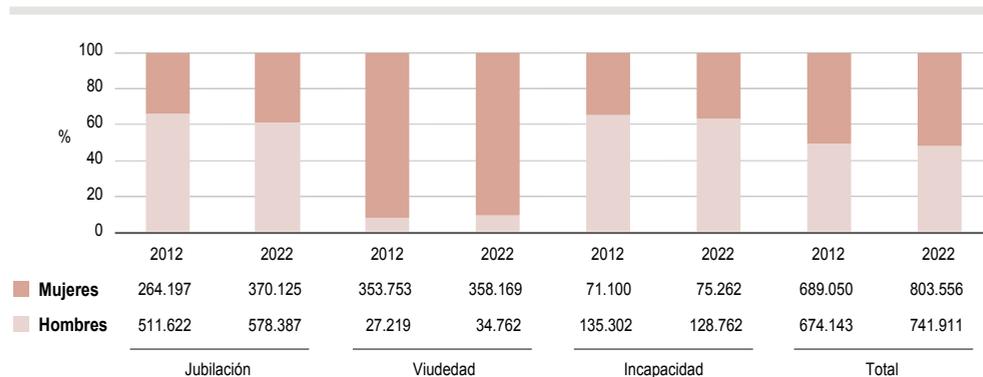
Comenzando por las de incapacidad permanente, tanto en Andalucía como en España, existe una brecha de género considerable. En Andalucía, el número de hombres supone el 63,1% de quienes las reciben, frente al 36,9% de mujeres, mientras que en España, las proporciones son del

62,6% de hombres y 37,4% de mujeres. Con respecto a 2012, la presencia de mujeres y hombres en Andalucía se ha acercado al equilibrio, reduciéndose la brecha en 4,9 puntos porcentuales.

En las pensiones más numerosas, las de jubilación, son también mayoría los hombres, representando en 2022 en Andalucía un porcentaje del 61% frente al 39% de las mujeres que las perciben, y en España, un 59,7%, frente al 40,3% de mujeres. Con respecto a 2012, la desproporción ha disminuido desde los 31,9 puntos de diferencia registrados en ese año, hasta los 22 puntos de 2022. En España, se da una distribución similar: el 60% de los beneficiarios de este tipo de pensión son hombres, frente al 40% de mujeres, en 2022.

Por último, en las pensiones por viudedad, como ya se ha avanzado, la situación en cuanto a la presencia por sexo es inversa, es decir que las mujeres son clara mayoría: en Andalucía el porcentaje de hombres es de un 8,8% frente a un 91,2% de mujeres, y en España los datos son muy similares, un 8,5% de hombres y 91,5% de mujeres. En estas pensiones es donde la brecha de género es más acentuada. Con respecto a 2012, la brecha se ha reducido en 3,4 puntos en Andalucía.

GRÁFICO 3.3.23. Pensiones contributivas según sexo y clase en Andalucía. Años 2012 y 2022



Nota: Datos a 31 de diciembre. No se incluyen Orfandad y Favor Familiar (sí incluidas en el total).

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Si el análisis se centra en los tramos de cuantía de las pensiones, se hace evidente la existencia de disparidades significativas y preocupantes. Las mujeres son una minoría cuando se trata de percibir las pensiones de mayor cuantía, y su presencia disminuye a medida que aumenta la cuantía de las mismas. Solo para las pensiones inferiores al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), la proporción de mujeres es mayor, con un 60% en comparación con el 40% de los hombres. En el caso de las demás pensiones, los hombres superan a las mujeres en más del 60%, y la presencia masculina supera el 80% en las pensiones máximas o superiores. Esto significa que solo el 18% de las mujeres tiene acceso a pensiones con una cuantía máxima o superior.

Esta situación no es nueva y se mantiene en el tiempo. En 2012, el 66% de las mujeres recibían las pensiones mínimas, en comparación con el 34% de los hombres, lo que representa una diferencia de 6 puntos porcentuales en comparación con el año 2022. En cuanto a las pensiones máximas o superiores, en 2012 la diferencia porcentual era de 8 puntos.

3.3.24. Pensiones asistenciales o de naturaleza no contributiva

Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad

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

Las personas beneficiarias son mayoritariamente mujeres, llegando en 2021 al 64,5% del total, frente al 35,5% de hombres. Esta mayor presencia de mujeres se deriva de su particular situación, 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.

Por su parte, en las pensiones asistenciales o Fondo de Asistencia Social (FAS), igualmente son mayoría las 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.

Si se analiza por cuantía de la pensión, las mujeres son mayoría en todos los tramos de cuantía (salvo en el tramo “Máxima procedente de Invalidez mayor 65 años con complemento” en las que suponen el 49,8% del total de personas beneficiarias), aunque esta mayoría destaca especialmente en las de menor cuantía: son el 86,3% de quienes reciben la pensión mínima, y el 78,8% de quienes perciben la pensión “Mínima procedente de Invalidez mayor 65 años con complemento”.

3.4. TRIBUTOS

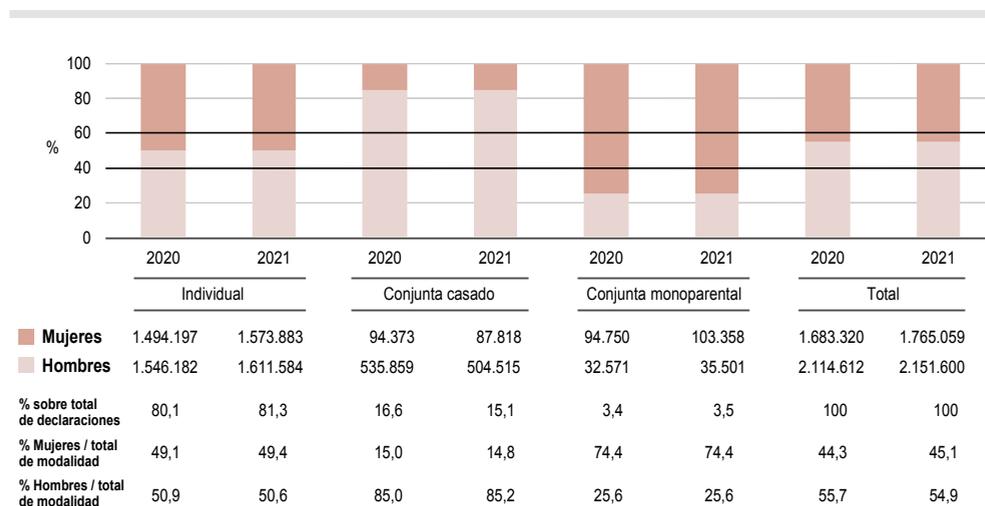
3.4.1. Impuesto sobre la renta de las Personas físicas

Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos

El IRPF se configura como un impuesto parcialmente cedido a las Comunidades Autónomas sobre aquellos rendimientos que correspondan a las personas contribuyentes que tengan su residencia habitual en dicho territorio. Dicho impuesto grava las distintas fuentes de rentas obtenidas por las personas físicas, entendida como la totalidad de sus rendimientos –del trabajo, capital y actividades económicas–, ganancias y pérdidas patrimoniales y las imputaciones de renta establecidas por la Ley. De igual forma, las Comunidades Autónomas tienen determinadas competencias normativas sobre el mismo, por lo que el ámbito de actuación en este sentido es limitado. Andalucía ha hecho uso de dicha competencia creando deducciones en la cuota autonómica, deflactando los mínimos personales y familiares 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 (1 de enero de 2022) de la Ley 5/2021, de 20 de octubre, de Tributos Cedidos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Los últimos datos disponibles son los correspondientes a la campaña IRPF 2021 cuyas declaraciones se presentaron entre el 6 de abril y el 30 de junio de 2022. Por tanto, a los efectos de este informe, se realizará la comparativa entre las dos últimas campañas de renta (IRPF 2020 e IRPF 2021) con datos ya definitivamente cerrados.

GRÁFICO 3.4.1. Declaraciones del IRPF según sexo y modalidad de declaración en Andalucía. Años 2020 y 2021



Fuente: Agencia Tributaria de la Administración del Estado.

El número de declaraciones presentadas en 2022 en la Comunidad Autónoma de Andalucía correspondiente a la campaña de IRPF 2021 continúa en la línea creciente de los últimos ejercicios, ya que ascendieron a un total de 3.916.659. De ellas, el 54,9% pertenecieron a personas físicas declarantes sujetos pasivos hombres (2.151.600 declaraciones) y el 45,1% a personas declarantes sujetos pasivos mujeres (1.765.059 declaraciones).

Del total de las declaraciones de la campaña 2020, 3.797.932, el 55,7% correspondieron a declarantes hombres con 2.114.612 declaraciones, y el 44,3% declarantes sujetos pasivos mujeres con 1.683.320 declaraciones presentadas.

Comparando los datos del número de autoliquidaciones de la campaña IRPF 2021 con las declaradas en el ejercicio anterior, la primera conclusión que se obtiene es que en la campaña 2021 (presentación en 2022) ha aumentado el número de declaraciones en un 3,1% respecto al ejercicio anterior (118.727 declaraciones). Tal aumento viene propiciado tanto por las declaraciones presentadas por mujeres como por hombres (incremento de 81.739 y 36.988 respectivamente). Como consecuencia de ello la representación de las mujeres sobre el total de declaraciones presentadas en la campaña 2021 ha aumentado levemente, siguiendo una tendencia que se mantiene sostenida en los últimos ejercicios donde el incremento de declaraciones, porcentualmente, es superior en el género femenino. Así, por ejemplo, en 2011 nos encontrábamos con que las mujeres representaban en un 41,2% y en este 2020 que analizamos, el porcentaje por primera vez se sitúa por encima del 45%.

Como conclusión, se puede decir que ambas campañas -2020 y 2021- se ajustan a los márgenes considerados 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.

Con independencia de los descendientes o ascendientes que pudieran dar derecho a mínimo, 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 persona individual mayor de edad junto a uno o más descendientes que formen parte de la unidad familiar).

1. Individual

Atendiendo a las formas de presentación según la situación familiar, podemos observar como la inmensa mayoría de declaraciones se realizan de forma individual en Andalucía, ya que del total de las declaraciones de IRPF presentadas en la campaña 2021, 3.185.467 correspondieron a declaraciones individuales (superando el 80% del total), mientras que las presentadas en la campaña 2020 de forma individual fueron 3.040.379, produciéndose por tanto un aumento de 145.088 declaraciones en esta modalidad, en consonancia con el incremento general.

Si analizamos la variable sexo en la campaña 2021 realizadas mediante declaración individual, el 50,6%, fueron presentadas por sujetos pasivos hombres (1.611.584 declaraciones) y el 49,4% por sujetos pasivos mujeres (1.573.883 declaraciones). Por su parte, las declaraciones de renta presentadas de forma individual en campaña de IRPF 2020 por hombres representaron el 50,9% (1.546.182 declaraciones) frente al 49,1% presentadas por mujeres (1.494.197 declaraciones).

Comparando el número de autoliquidaciones de la campaña IRPF de 2021 con las declaradas en la campaña de IRPF 2020 se deduce que las declaraciones individuales presentadas por sujetos pasivos hombres y mujeres han aumentado en un porcentaje parecido, con un crecimiento de 65.402 y 79.686 declaraciones respectivamente.

En virtud de todo ello, la representación de mujeres y hombres en el total de las declaraciones individuales se encuentra dentro de los márgenes considerados equilibrados (40% - 60%), lo cual se considera muy destacable, al representar las declaraciones individuales el grueso del total, tal y como se ha analizado. Sin embargo, estos márgenes de representación equilibrada no se dan en las declaraciones presentadas en modalidad conjunta, en ninguna de las dos formas posibles, como a continuación se expone.

2. Conjunta

Las declaraciones de renta en la campaña 2021 de forma conjunta casado y conjunta monoparental, representaron el 18,7% del conjunto (731.192 declaraciones sobre 3.916.659) mientras que en la campaña 2020 fue del 19,9% (757.553 declaraciones sobre 3.797.932), por lo que continúa la leve tendencia a la baja en este tipo de modalidad. Tras el análisis de forma pormenorizada de cada una de ellas, llegamos a los siguientes datos.

2.1. Conjunta casado: En la campaña 2021, en modalidad conjunta casado, el número total de declaraciones fue de 592.333. De ellas, el porcentaje de sujetos pasivos hombres como primer declarante ascendió al 85,2% (504.515 declaraciones) frente al 14,8% de mujeres (87.818 declaraciones). En la campaña de IRPF 2020 el porcentaje fue del 85% para hombres (535.859 declaraciones) frente al 15% de mujeres (94.373 declaraciones), sobre un total de 630.232 declaraciones.

Por todo ello, en declaraciones de forma conjunta casado la diferencia entre hombre - mujer como primer declarante sigue siendo evidente, pues los porcentajes representativos de la mujer son muy pequeños en las dos campañas analizadas por lo que se está aún lejos de alcanzar los márgenes de paridad en igualdad. No obstante lo anterior, se hace constar que no necesariamente el primer declarante es quien obtiene mayores ingresos.

2.2. Conjunta monoparental: En cuanto a las declaraciones de la campaña IRPF 2021 presentadas de forma conjunta monoparental alcanzaron el 3,5% del total (138.859 declaraciones) frente al 3,4% (127.321 declaraciones) de la campaña de renta 2020, por lo que esta modalidad se mantiene porcentualmente en números similares. Del total de declaraciones conjunta monoparental de la campaña IRPF 2021, corresponden a declaraciones sujetos pasivos mujeres el 74,4% (103.358 declaraciones) frente al 25,6% (35.501 declaraciones) por hombres. Por su parte, en la campaña de IRPF 2020, el 74,4% (94.750 declaraciones) correspondieron a declaraciones sujetos pasivos mujeres frente al 25,6% (32.571 declaraciones) de hombres. Se concluye, por tanto, que en este tipo de modalidad los porcentajes siguen estando muy alejados.

Adenda. Deducciones autonómicas

Por último, se aportan datos de las deducciones autonómicas que se han aplicado en Andalucía. No obstante, es necesario hacer constar que la comparativa no puede ser exacta ya que para la campaña 2020 todavía no estaba vigente la Ley 5/2021, de 20 de octubre, por lo que las deducciones autonómicas analizadas de ese año 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. Por su parte, para el IRPF 2021 ya sí resultan aplicables las nuevas deducciones de los artículos 9 a 22 de la mencionada Ley 5/2021.

Las deducciones autonómicas en la campaña IRPF 2021 se han aplicado en 159.171 declaraciones, las cuales se distribuyen de la siguiente forma, dependiendo la modalidad de declaración:

- a) Individuales. Se han aplicado en 116.997 declaraciones, de las cuales 57.528 se presentaron por mujeres y 59.449 por hombres.
- b) Conjuntas. Se han aplicado en 42.194 declaraciones, de las cuales 36.715 fueron presentadas por hombres como primer declarante y 5.479 por mujeres.

Las deducciones autonómicas en la campaña IRPF 2020 se aplicaron en 132.696 declaraciones, las cuales se distribuyeron de la siguiente forma, dependiendo de la modalidad de declaración:

- a) Individuales. Se aplicaron en 95.306 declaraciones, de las cuales 47.066 se presentaron por mujeres y 48.240, por hombres.
- b) Conjuntas. Se aplicaron en 37.390 declaraciones, de las cuales 32.605 fueron presentadas por hombres como primer declarante, mientras que las presentadas por mujeres como primer declarante ascendieron a 4.785 declaraciones.

De la comparativa se puede observar que en el grueso de declaraciones (las individuales) prima la igualdad al ser datos muy parecidos en sendas campañas. En cuanto a las conjuntas, en aquellas donde el varón es primer declarante hay más deducciones como era previsible, debido al peso del primer declarante hombre en la conjunta casado.

3.4.2. Impuesto sobre sucesiones y donaciones

Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos

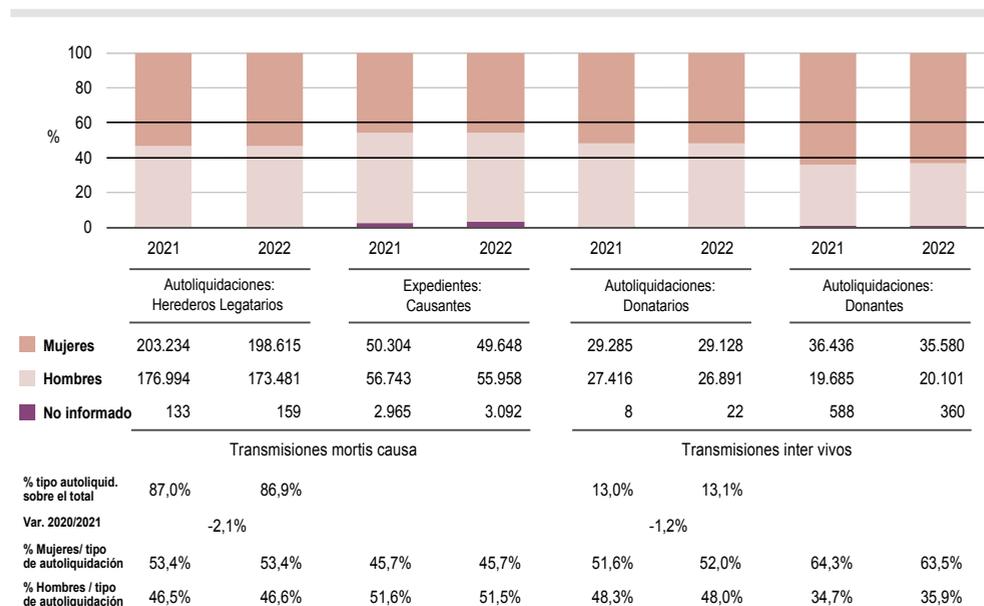
El Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (en adelante ISD) está totalmente cedido a las Comunidades Autónomas en su recaudación. Además, las Comunidades autónomas tienen determinadas competencias normativas en distintos ámbitos del mismo, como puede ser la aplicación de bonificaciones, mejoras sobre las reducciones existentes en la regulación estatal o variación en los tipos de la tarifa. En aplicación de lo anterior, Andalucía ha hecho uso de su capacidad a través de distintas normas siendo la 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. Asimismo grava la percepción de cantidades por las personas beneficiarias de contratos de seguros sobre la vida, cuando la persona contratante sea distinta de la beneficiaria. En el presente informe se van a analizar los últimos datos (presentación en 2022) teniendo en cuenta la evolución con respecto a años anteriores, principalmente con 2021. En este sentido hay que hacer constar que, derivado de la situación

de pandemia mundial y crisis económica, se adoptaron una serie de medidas en la Comunidad autónoma, 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.

GRÁFICO 3.4.2. Autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones según sexo en Andalucía. Años 2021 y 2022



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

Ahondando en lo anterior, y tras la disminución en el ejercicio 2020 con respecto al 2019, en el informe de 2021 se dijo que “esto rompe con la tendencia al alza de años anteriores, lo cual resulta normal teniendo en cuenta las medidas legales adoptadas tras la pandemia. Efectivamente, el plazo de presentación de autoliquidaciones se ha prorrogado para determinados hechos imponible, por lo que muchas autoliquidaciones que con el plazo ordinario debieran haberse presentado en 2020 lo han hecho en 2021. Por ello, al igual que ahora se ha producido una disminución, se prevé un aumento para 2021”.

Como era previsible, en 2021 se produjo un alza importante con respecto a 2020, pero ya los parámetros se han equiparado; como veremos a continuación, las cifras de 2022 y 2021 son muy parecidas, lo cual es indicativo de la estabilización actual en este sentido.

Los datos cerrados a 2022 reflejan que el total de autoliquidaciones presentadas mediante modelo 650 por transmisiones “mortis causa”, personas herederas y legatarias, ascendió a 372.255 autoliquidaciones, de las cuales el 53,4% correspondieron a hechos imponible autoliquidados por sujetos pasivos mujeres (198.615 autoliquidaciones) y el 46,6% por sujetos pasivos hombres (173.481 autoliquidaciones). Las escasas 159 restantes corresponden a sexo no informado.

En 2021 el total de autoliquidaciones presentadas mediante modelo 650 por transmisiones “mortis causa”, personas herederas y legatarias, ascendió a 380.361 autoliquidaciones, de las cuales el 53,4% correspondieron a hechos imposables autoliquidados por sujetos pasivos mujeres (203.234 autoliquidaciones) y el 46,5% por sujetos pasivos hombres (176.994 autoliquidaciones). Solo 133 corresponden a sexo no informado.

Podemos concluir que el mayor número de autoliquidaciones en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, por adquisiciones “mortis causa”, personas herederas y legatarias, es levemente soportada en mayor medida por sujetos pasivos mujeres y que dicha pauta persiste en el tiempo. Sin embargo la representación entre hombres y mujeres en las autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones se encuentra dentro de los márgenes considerados equilibrados de igualdad (40%-60%).

Si analizamos la transmisión “mortis causa” desde el punto de vista de la persona causante, se puede observar que en el ejercicio 2022 se han registrado más expedientes por fallecimiento de hombres que de mujeres siguiendo la línea de años anteriores. Del total (108.698) el 51,5% han correspondido a causantes hombres (55.958 expedientes) y el 45,7% a causantes mujeres (49.648 expedientes). El resto (3.992 que equivale a un 2,5%) corresponde a sexo no informado. En 2021 los porcentajes eran del 51,6%, 45,7% y 2,7% respectivamente, por lo que no se ha producido variación apreciable en este sentido.

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

Desde 2019 hasta 2021 se produjo un incremento importante en el número de autoliquidaciones presentadas derivado, sin lugar a dudas, de los beneficios fiscales aprobados y, sobre todo, de la bonificación introducida por el Decreto-ley 1/2019, de 9 de abril, que deja prácticamente exentas del impuesto la mayoría de las donaciones realizadas en Andalucía. La situación en 2022 se ha estabilizado ya que, como veremos a continuación, los datos son muy parecidos a los ofrecidos para 2021.

Esta modalidad impositiva se presenta con el modelo de autoliquidación 651. Desde el punto de vista de los donantes, los últimos datos (ejercicio 2022) muestran que se presentaron un total de 56.041 autoliquidaciones (63,5% de mujeres frente a 35,9% por hombres y un 0,6% de sexo no informado) datos similares a las 56.709 autoliquidaciones de 2021 (64,3% de mujeres frente a 34,7% por hombres y un 1% de donantes sin informar de su sexo)

Desde el punto de vista de la persona donataria, en el año 2022 se han registrado un total de 56.041 expedientes, de los cuales el 52% pertenecen a mujeres (29.128) y el 48% a hombres (26.891), siendo el porcentaje de donatarios sin informar de sexo de 22 (0,03%). En 2021 los datos porcentuales fueron similares, ya que el 51,6% pertenecían a mujeres y el 48,4% a hombres y solo un 0,01% a autoliquidaciones de sexo no informado.

Si analizamos los datos de ambos ejercicios podemos observar como en 2022 se produce una estabilización en el número de autoliquidaciones por transmisiones gratuitas “inter vivos” respecto a 2021. Contrasta con los incrementos de 2020, 2019 y 2018 que fueron (con respecto al año anterior) del 16,6%, 37,5% y del 144,2% respectivamente lo cual, como se comentó al principio, es normal por la explosión de donaciones producidas tras la entrada en vigor del Decreto-ley 1/2019.

En conclusión, podemos afirmar que el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (con la salvedad de las personas donantes) se encuentra dentro de los márgenes considerados equilibrados de igualdad entre hombres y mujeres (40%-60%).

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 diferentes 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.

Este impuesto tiene 3 modalidades, las cuales se estudiarán de forma conjunta.

1. TPO. Son las Transmisiones Patrimoniales Onerosas por actos “inter vivos” 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.

2. OS: Se refiere a las Operaciones Societarias producidas por la constitución de sociedades, aumento y disminución de su capital social, disolución de sociedades, etc.

3. AJD. Son los Actos Jurídicos Documentados susceptibles de tributación por documentos notariales (escrituras, actas y testimonios notariales), documentos mercantiles y documentos administrativos inscribibles en un Registro Público.

Históricamente solo se disponían de datos relativos al modelo 600 (el general del ITPAJD). Sin embargo, desde el año pasado, ya se reflejan datos de los siguientes modelos:

- Modelo 610: AJD. Pago en metálico del impuesto que grava los documentos negociados por entidades colaboradoras.
- Modelo 615: ITPAJD. Pago en metálico del impuesto que grava la emisión de documentos que llevan aparejada acción cambiaria o sean endosables a la orden.
- Modelo 620-621: ITPAJD. Compra venta de determinados medios de transporte usados entre particulares.
- Modelo 630. ITPAJD. Letras de cambio.

En el ejercicio 2022, el número total de autoliquidaciones por este impuesto en sus tres modalidades ascendió a 892.572, incluyendo las presentadas tanto por sujetos pasivos personas físicas como jurídicas.

GRÁFICO 3.4.3. Autoliquidaciones de sujetos pasivos personas físicas en el Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados según sexo. Años 2021 y 2022



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

Del total, el 69,5% (620.597) correspondieron a autoliquidaciones de personas físicas y el 30,5% (271.975) a personas jurídicas. De las 620.597 autoliquidaciones presentadas por personas físicas, el 69,3% (430.025) fueron realizadas -como primer declarante- por sujetos pasivos hombres, mientras que el 30,6% fueron presentadas por sujetos pasivos mujeres (189.938). El resto, no tienen información en cuanto al sexo (634 autoliquidaciones).

Como veremos a continuación, los porcentajes con respecto a 2021 no varían mucho, aunque ha descendido levemente el número de declaraciones. En el mencionado ejercicio, el número total de autoliquidaciones en ITPAJD, en las tres modalidades del impuesto, tanto de sujetos pasivos personas físicas como jurídicas, ascendió a 938.488 correspondiendo la mayoría a personas físicas (627.943, lo que representa un 66,9% del total) quedando el resto para personas jurídicas (310.505, es decir, el 33,1%).

En cuanto a la proporción hombres-mujeres, del total de las presentadas por personas físicas, 436.931 fueron masculinas como primer declarante (69,6%), 190.526 por mujeres (30,3%) y 486 son no informadas (el 0,1%).

Podemos concluir que por este impuesto han autoliquidado en el ejercicio 2022 más personas físicas que jurídicas. Por su parte, el mayor número de las autoliquidaciones presentadas por las personas físicas, como primer declarante, se encuentra representado por sujetos pasivos hombres en una proporción que no se encuentra dentro de los márgenes considerados equilibrados de igualdad (40%-60%).

No obstante es necesario hacer constar que cuando hay varios sujetos pasivos del impuesto (el caso más habitual es el de matrimonio o pareja de hecho que adquiere un inmueble), solo rezará como primer declarante el que los adquirentes pongan en el modelo de autoliquidación.

3.5. EMPRESAS, UNIVERSIDAD Y TIC

3.5.1. Participación en las Sociedades Laborales creadas en Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

La constitución de sociedades laborales en Andalucía ha ido descendiendo de forma progresiva en los últimos diez años. No obstante, cabe destacar que la Comunidad Autónoma andaluza, en el contexto nacional, en el año 2022 es la cuarta Comunidad en número de sociedades laborales de nueva creación, según datos publicados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, que reflejan que de un total de 211 sociedades laborales registradas a nivel nacional, 14 son andaluzas.

El análisis según sexo señala que la representación de las mujeres en las nuevas sociedades laborales registradas en 2022 se mantiene fuera de los márgenes de equilibrio, ya que de las 410 personas socias capitalistas y trabajadoras de las que se cuenta con sus datos desagregados por sexo, el 34,9% son mujeres y el 65,1% hombres (143 y 267 respectivamente). Aunque la proporción es similar a la encontrada diez años antes, 33,6% mujeres (300) y 66,4% hombres (592), el total de personas que constituyeron sociedades laborales en 2011 fue de 892, es decir, se han reducido más de la mitad en una década.

Del total de 410 personas socias que integraron la constitución de sociedades laborales en Andalucía en 2022, lo hicieron en calidad de capitalistas 106 personas, de las cuales eran mujeres 52, lo que representa un porcentaje del 49,1% (50,9% hombres), observándose una distribución cercana a la paridad, que mejora la encontrada en 2012, año en el que la participación femenina fue del 62,1%, frente a un 37,9% de hombres (128 y 78 personas socias capitalistas respectivamente).

Por su parte, 304 personas integraron la constitución de sociedades laborales en Andalucía en calidad de socias trabajadoras, de las cuales eran mujeres sólo 91 frente a 213 hombres, lo que representa una distribución muy alejada de los márgenes de equilibrio, del 29,9% y 70,1% respectivamente. Se observa una mayor presencia de las mujeres en 2022 de 4,9 puntos porcentuales, si se compara con los datos de 2012, año en el que la distribución era del 25,1% de mujeres y 74,9% de hombres (172 y 514 respectivamente). Por tanto, es significativa la mejora de la representación de las mujeres en la ocupación de esos nuevos empleos generados en sociedades laborales en la última década.

Así pues, en el período 2012-2022 el descenso en el número de sociedades laborales que se constituyen no tiene un impacto de género negativo, pues la generación de empleo en este tipo de fórmula empresarial ha propiciado, en conjunto, un aumento de la participación de las mujeres aunque aún no consigue alcanzar niveles de representación equilibrada.

Realizando el análisis por sectores de actividad en 2022, en cuatro de ellos hay mayor presencia de mujeres que de hombres. En actividades administrativas y servicios auxiliares (66,7% de mujeres) y educación (63,6%), la distribución se encuentra fuera de los márgenes de equilibrio. En actividades inmobiliarias (60% de mujeres) y otros servicios (57,4%), la distribución entre hombres y mujeres es equilibrada. Por otra parte, se observa paridad en el sector

de la hostelería (50%-50%). En 2012, sin embargo, la paridad se encontraba en actividades sanitarias y de servicios sociales, y la mayoría de mujeres solo estaba presente en el sector de la educación. Las otras tres áreas que presentaban una distribución equilibrada, pero con mayor proporción de hombres, eran actividades administrativas y servicios auxiliares (58,8% de hombres), actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (58,6%) y otros servicios (55,1%). Esto manifiesta un incremento de la participación de las mujeres en el empleo de las sociedades laborales creadas en Andalucía en la década.

3.5.2. Participación en las Cooperativas creadas en Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

Las empresas de economía social comparten unos principios y valores que constituyen un elemento diferencial de esta tipología de empresas respecto al resto de sociedades empresariales mercantiles: 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. En la literatura existente sobre la materia es unánime la afirmación de que la economía social supone una significativa contribución a la cohesión social y a la cohesión territorial, señalando 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 y, en lo que se refiere a la cohesión territorial, creación de actividad económica y empleo en ciudades intermedias y zonas rurales, con la consiguiente retención de población en dichas áreas.

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 2022, casi una de cada tres cooperativas de nueva constitución es andaluza, suponiendo el 29,3% con respecto al total nacional, según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Esto pone de manifiesto 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.

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

En Andalucía, en 2022 se constituyeron 456 nuevas sociedades cooperativas. Ello ha significado la integración de 1.546 personas como socias de cooperativas de nueva constitución, lo que supone un aumento de empleos del 67% en comparación con el año 2012, cuando se registró una cifra de 926 personas socias constituyentes de cooperativas.

El análisis por sexo de estos datos señala una distribución equilibrada entre las personas físicas que constituyen cooperativas en 2022, con un 40,7% de mujeres (629) y un 59,3% de hombres (917). En comparación con 2012 se ha producido un incremento de 2,8 puntos porcentuales en la proporción de participación femenina en las cooperativas de nueva constitución, ya que en 2012 esta era de un 37,9% (351) y la masculina del 62,1% (575 hombres).

Por otra parte, desde un punto de vista de la participación de mujeres y hombres en los distintos grupos de actividad económica, de manera general en 2022 la presencia de ellos supera a la de ellas, excepto en cuatro actividades: actividades administrativas y servicios auxiliares (53,3% de mujeres), actividades sanitarias y de servicios sociales (58,3%), otros servicios (50,4%) y educación (78%), estando la distribución por sexo en este último grupo fuera de los márgenes de equilibrio.

En el caso de la representación masculina, las actividades en las que se observa mayoría de hombres, aunque en proporción equilibrada en 2022 son las actividades industria manufacturera (55,4%), comercio al por mayor y al por menor – reparación de vehículos de motor y motocicletas (52,9%) y actividades financieras y de seguros (57,1%).

En la comparativa con 2012, se observan importantes incrementos en la presencia de mujeres en determinados sectores como el de suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, en el que el aumento de la proporción de mujeres es 34 puntos porcentuales, mejorando mucho la distribución encontrada diez años antes, cuando los hombres eran los únicos que constituían cooperativas en este sector (100%). También se observan avances en las actividades de transporte y almacenamiento, construcción o actividades profesionales, científicas y técnicas, con incrementos de 18, 11,5 y 11 puntos porcentuales respectivamente en comparación con 2012; si bien, la presencia de mujeres en el empleo de nuevas constituciones de cooperativas en estas áreas sigue resultando inferior al de hombres.

También cabe señalar que el sector relacionado con la educación, que contaba con mayoría de mujeres en 2012 (69,4%), vuelve a incrementar la proporción de estas en 8,6 puntos porcentuales diez años más tarde (78%), ampliando la brecha de género.

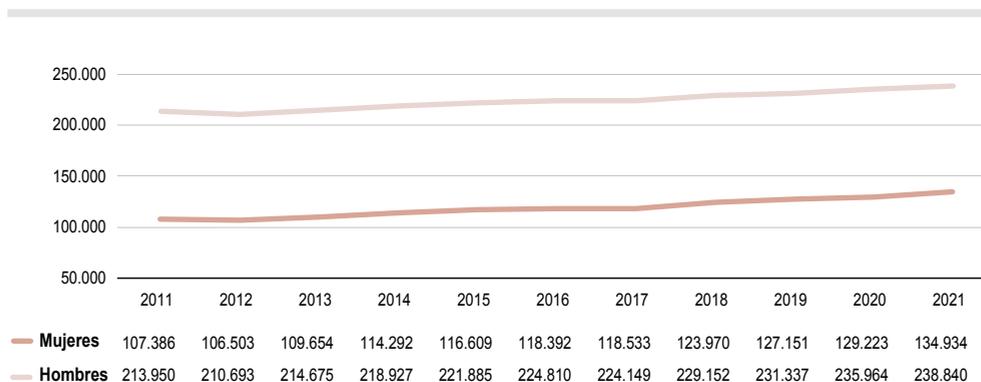
Para finalizar, se observan sectores en los que la participación de las mujeres ha descendido con diferente resultado. En el caso de las actividades sanitarias y de servicios sociales, el decremento en la representación de mujeres de 21,7 puntos porcentuales en comparación con 2012 ha permitido pasar de una presencia del 80% de mujeres en ese año, a un 58,3% diez años más tarde, alcanzando una distribución equilibrada. En el mismo caso se encuentran las actividades administrativas y servicios auxiliares, con un descenso femenino de 8,2 puntos porcentuales, lo que conlleva pasar de una representación de mujeres del 61,5% en 2012 a 53,3% en 2022. Por el contrario, en las actividades de informaciones y comunicaciones, el descenso de la proporción de mujeres en 10,7 puntos porcentuales ha supuesto ampliar la brecha de género, ya que en 2012 la distribución era de 64,3% hombres y 35,7% mujeres, y en 2022 pasa a 75% y 25% respectivamente.

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.

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

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.

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.

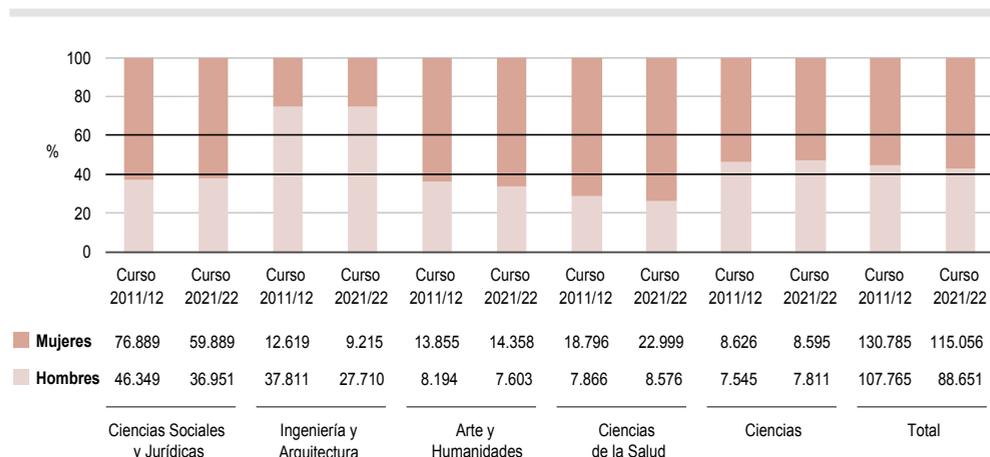
Si bien en Andalucía, entre estos años se producían incrementos entre las personas trabajadoras autónomas de ambos sexos, más acusado en el caso de las mujeres, a nivel nacional se observa una situación diferente. De esta manera, en 2011 hay 1.300.458 (66,8%) hombres autónomos, y descienden un 0,1% en 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 33,6 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 examen de la composición por sexo del alumnado universitario matriculado en estudios de Grado en las universidades andaluzas en el curso académico 2021/2022, muestra que de un total de 203.707, es mayor el número de mujeres matriculadas, que suman 115.056 (56,5%), mientras que los hombres ascienden a 88.651 (43,5%), presentando una distribución dentro de los márgenes de equilibrio. Aunque estas proporciones son similares a las encontradas en el curso 2011/2012, con un 54,8% de mujeres (130.785) y un 45,2% de hombres (107.765), la presencia femenina ha ascendido en 1,7 puntos porcentuales en la década.

GRÁFICO 3.5.4. Alumnado matriculado en estudios de Grado según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Cursos 2011/2012 y 2021/2022



Nota: Los datos para el curso 2021/2022 son provisionales (avance de acceso).

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

Si el análisis se realiza teniendo en consideración las ramas de conocimiento, en la de Ciencias el número de mujeres es el más bajo en el curso 2021/2022, alcanzando 8.595 (7,5% del total femenino). En esta rama de conocimiento las mujeres han visto reducida su presencia de manera leve (0,9 puntos porcentuales), ya que de representar el 53,3% en el curso 2011/2012 (y 46,7% hombres), se pasa al 52,4% mujeres y 47,6% hombres en el curso 2021/2022, con un descenso neto de 31 mujeres en una década. Sin embargo, la brecha de género se ha reducido en 1,9 puntos porcentuales, ya que de 6,7 puntos de diferencia en el curso 2011/2012 pasa a 4,8 puntos en el curso 2021/2022, siendo la única rama que presenta equilibrio entre su alumnado.

Por el contrario, la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas es la que muestra la mayor matriculación de mujeres en el curso 2021/2022, alcanzando la cifra de 59.889 (52,1% sobre el total de mujeres) y también la mayor matriculación de hombres (36.951; 41,7% del total de estos). En este curso la distribución por sexo es desequilibrada, con un 61,8% de alumnas frente al 38,2% de alumnos, apreciándose un mantenimiento de la distribución que existía en el curso 2011/2012, ya que de un total de 123.238, el 62,4% de matriculaciones fueron por parte de mujeres y el 37,6%, de hombres. Es decir, los hombres han incrementado su presencia en 0,6 puntos porcentuales en diez años. Tampoco se aprecian importantes cambios en la brecha de género, que pasa de 24,8 puntos porcentuales en el curso 2011/2012 a 23,6 puntos porcentuales en el curso 2021/2022 (descenso de 1,2 puntos porcentuales).

En la rama de Arte y Humanidades, también es mayor la proporción de alumnas (65,4%) que de alumnos (34,6%), es decir, 14.358 y 8.194 personas respectivamente. En la década, se aprecia un incremento de la matriculación femenina de 2,6 puntos porcentuales (62,8% mujeres y 37,2% hombres en el curso 2011/2012), lo que supone un incremento de la brecha de género que pasa de 25,6 puntos a 30,8 diez años más tarde.

También hay mayoría de mujeres en la rama de Ciencias de la Salud en el curso 2021/2022, con una distribución lejos de los márgenes de equilibrio, ya que ellas se matricularon en un 72,8% y ellos en un 27,2%, de un alumnado de 31.575 personas. La comparación con el curso 2011/2012 muestra que las alumnas han incrementado su presencia en 2,3 puntos porcentuales, siendo la distribución ese curso del 70,5% mujeres y 29,5% hombres. Esto también ha conllevado un aumento de la brecha de género en 4,6 puntos porcentuales en la década (41 puntos porcentuales en el curso 2011/2012 y 45,6 puntos porcentuales diez años más tarde).

Por su parte, en la rama de conocimiento de Ingeniería y Arquitectura es mayor la proporción de hombres que de mujeres en el curso 2021/2022, ya que de un total de 36.925 personas matriculadas, el 75% son alumnos (27.710) y el 25%, alumnas (9.215). Esta misma distribución es la encontrada diez años antes, pero sobre un total de 50.430 personas, por lo que no se observa evolución en cuanto a la brecha de género con respecto al curso 2011/2012. Ampliando el análisis al territorio nacional, se encuentra que el número total de alumnado matriculado en estudios de grado durante el curso 2021/2022 en España fue de 1.338.304, distribuido en 584.555 hombres (43,7%) y 753.749 mujeres (56,3%). Se observa por tanto una situación similar a la encontrada en Andalucía.

Al igual que en la Comunidad Autónoma andaluza, la rama de Ciencias es la que presenta un menor número de mujeres matriculadas (5,7% del total de mujeres), por el contrario, la mayor presencia femenina se encuentra en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas (49,6% del total de mujeres).

La mayor brecha de género (47 puntos porcentuales) se observa en la rama de Ingeniería y Arquitectura, donde el 73,5% de las matriculas de grado en el curso 2021/2022 eran de hombres y el 26,5% de mujeres, siendo la única rama con mayoría masculina. En las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas, Arte y Humanidades y Ciencias de la Salud, se observa mayor matriculación femenina, fuera de los márgenes de equilibrio (60,6%, 62,7% y 71,8% de mujeres respectivamente), siendo más amplia la brecha de género en la última rama (43,6 puntos porcentuales). La realidad en estas ramas a nivel nacional es, por tanto, similar a la andaluza.

Finalmente, es la rama de Ciencias la única que presenta una distribución equilibrada, al igual que ocurre en Andalucía. De esta manera, el 50,8% de las personas matriculadas en el curso 2021/2022 son mujeres y el 49,2%, hombres.

3.5.5. Alumnado egresado en enseñanzas universitarias según rama de conocimiento

Consejería de Universidad, Investigación e Innovación

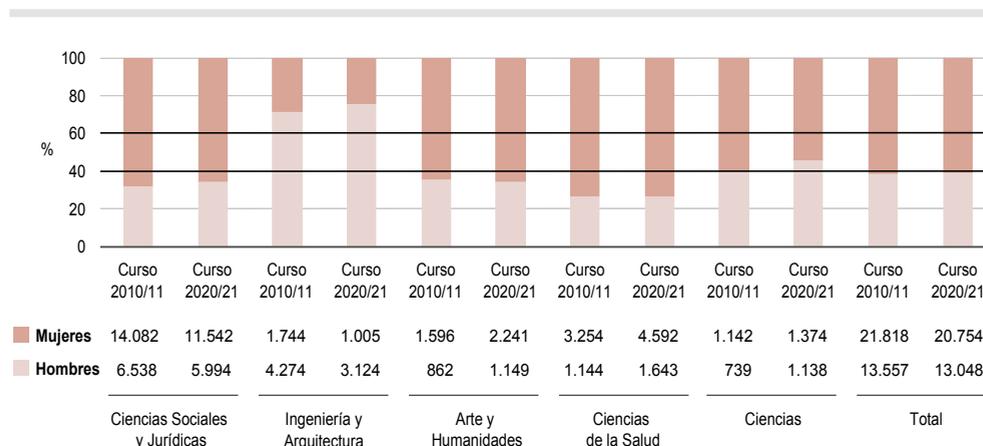
En el curso 2020/2021, el alumnado egresado de estudios de Grado en las universidades de Andalucía ha pasado de 35.375 personas en el curso 2010/2011 a 33.802 en el curso 2020/2021. En ambos cursos, el porcentaje de alumnas egresadas supera al número de alumnos. De esta manera, en el curso 2020/2021 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 0,4 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 existente 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 (4,7 puntos porcentuales) ha ampliado la diferencia entre sexos ya presente en el curso 2010/2011 (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).

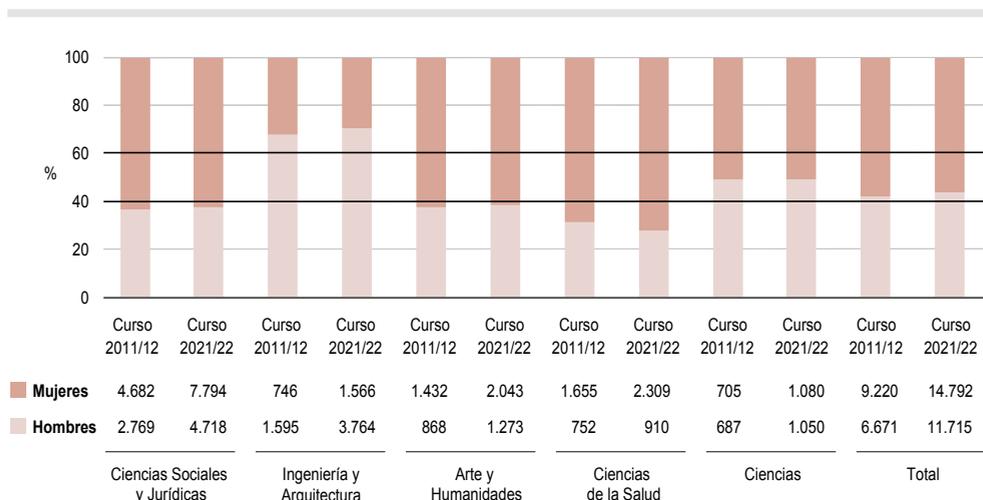
A nivel nacional, durante los cursos de 2010/2011 y 2020/2021 el número de alumnas egresadas supera al de alumnos, si bien, a diferencia de Andalucía, en España, en el curso 2020/2021 se observa una representación equilibrada entre ambos sexos (60% de mujeres y 40% de hombres) de un total de 194.012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

En el curso 2021/2022 se observa una representación equilibrada de mujeres y hombres entre el alumnado matriculado en estudios de máster en Andalucía, con una presencia de mujeres del 55,8% (14.792) frente al 44,2% de hombres (11.715). El porcentaje de mujeres matriculadas en estudios de máster en las universidades andaluzas experimenta un descenso respecto al curso 2011/2012 de 2,2 puntos porcentuales avanzando en el equilibrio (58% alumnas y 42% alumnos diez años antes).

GRÁFICO 3.5.6. Alumnado matriculado en estudios de Máster según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Cursos 2011/2012 y 2021/2022

Nota: Los datos para el curso 2021/2022 son provisionales (avance de acceso).

Fuente: Ministerio de Universidades. Estadística de Estudiantes Universitarios.

Observando los datos de las diferentes ramas, se encuentra que en la de Ciencias es la única que presenta equilibrio, con un 50,7% de matriculadas frente a un 49,3% de matriculados de un total de 2.130 personas. Los datos son prácticamente similares a los del curso 2011/2012, cuando la distribución era de 50,6% alumnas y 49,4% alumnos, por lo que se ha producido un incremento de estas de 0,1 punto porcentual en la década.

Ingeniería y Arquitectura es la rama que presenta una mayor proporción de hombres (70,6% y 29,4% mujeres), fuera de los márgenes de equilibrio (3.764 y 1.566 respectivamente). La situación no ha mejorado en la década, ya que la distribución en el curso 2011/2012 era de un 68,1% de hombres y un 31,9% de mujeres, por lo que la presencia de estos se ha incrementado en 2,5 puntos porcentuales en los últimos diez años.

En Ciencias Sociales y Jurídicas, la distribución muestra mayor número de mujeres que de hombres (62,3% y 37,7%) de un total de 12.512 personas matriculadas en estudios de máster. Esta distribución desequilibrada no presenta cambios significativos en comparación con el curso 2011/2012, ya que solamente se ha incrementado la presencia de los alumnos en 0,5 puntos porcentuales en la década (62,8% alumnas y 37,2% alumnos).

La rama de Artes y Humanidades también presenta desequilibrios de género en el alumnado, con un 61,6% de mujeres (2.043) y un 38,4% de hombres (1.273). La presencia de mujeres se ha reducido solamente 0,7 puntos porcentuales en la década, ya que la representación por sexo en el curso 2011/2012 es de 62,3% alumnas y 37,7% alumnos.

Finalmente, la rama de Ciencias de la Salud es la que presenta mayor brecha de género, con una distribución desequilibrada en el curso 2021/2022 formada por un 71,7% de mujeres (2.309)

frente a un 28,3% de hombres (910). Este desequilibrio es incluso mayor que el encontrado diez años antes, ya que la proporción de mujeres se incrementa en 2,9 puntos porcentuales en la década (68,8% alumnas y 31,2% alumnos en el curso 2011/2012).

La representación de alumnas y alumnos matriculados en estudios de máster en España durante el curso 2021/2022 es equilibrada, con mayor presencia de mujeres (54,8%), que de hombres (45,2%), de un total de 258.991 personas. En una década, el porcentaje de mujeres matriculadas en máster en las universidades españolas experimentó un aumento de 0,5 puntos porcentuales (54,3% alumnas y 45,7% alumnos en el curso 2011/2012), incrementando ligeramente la brecha de género, pero permaneciendo dentro de los márgenes de equilibrio. En comparación con Andalucía, se observa una distribución similar, sin embargo en esta Comunidad Autónoma se reduce la brecha en la década.

En el curso 2021/2022, las mujeres tienen una mayor presencia en la rama de conocimiento de Ciencias Sociales y Jurídicas, alcanzando un 59,2% (40,8% hombres), si bien esta distribución es equilibrada, situación que no ocurre en Andalucía. También presentan mayoría de mujeres las ramas de Arte y Humanidades (61,6% y 38,4% hombres) y Ciencias de la Salud (71,8% ellas y 28,2% ellos), pero con distribuciones fuera de los márgenes de equilibrio, más acusada en Ciencias de la Salud, al igual que ocurre en Andalucía.

Por su parte, en la rama de Ciencias se observa equilibrio, con mayoría de hombres (51,4%) que de mujeres (48,6%), mientras que en la Comunidad Autónoma andaluza también se produce equilibrio pero con mayor representación femenina. La rama de Ingeniería y Arquitectura también cuenta con mayor alumnado masculino, pero en una situación de desequilibrio (70,1% ellos y 29,9% ellas), al igual que ocurre en Andalucía.

En comparación con el curso 2011/2012, se han ampliado las brechas de género en las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas y en Ciencias de la Salud, al incrementarse la proporción de mujeres. También en Ingeniería y Arquitectura y en Ciencias, pero en estos casos la causa es el aumento de la presencia masculina. En el caso de la rama de Artes y Humanidades, la brecha de género se reduce al incrementarse la proporción de alumnos.

3.5.7. Tesis doctorales aprobadas según ámbito de estudio

Consejería de Universidad, Investigación e Innovación

Según los datos correspondientes a 2021 de la base de datos de Tesis Doctorales (TESEO) del Ministerio de Universidades, un total de 1.597 estudiantes presentaron y aprobaron sus tesis doctorales en Andalucía, observándose una distribución equilibrada con un 47,6% de mujeres (760) y un 52,4% de hombres (837). En comparación con 2012, se observa un descenso en la proporción de mujeres de 2,5 puntos porcentuales, siendo la representación en ese año de un 50,1% femenina y un 49,9% masculina, de un total de 1.686 estudiantes.

Por ámbitos de estudio, en 2021 Ciencias e Informática es el ámbito con mayor número de tesis aprobadas, 479, de las cuales 195 corresponden a mujeres (40,7%) y 284, a hombres (59,3%). Se mantiene, por tanto, la distribución equilibrada presente en 2012, pero la brecha de

género ha aumentado al incrementarse las tesis presentadas y aprobadas por hombres en 6,1 puntos porcentuales.

En las áreas de Educación y Artes y Humanidades se observa mayor porcentaje de tesis presentadas y aprobadas por mujeres, 54,7% para la primera y 51,5% para la segunda (45,3% y 48,5% hombres, respectivamente). En comparación con 2012 se observa una mejora en el equilibrio, ya que las tesis masculinas se han incrementado 0,6 puntos porcentuales en el caso de Educación y 1 punto porcentual en Artes y Humanidades.

Por su parte, Ciencias Sociales y Derecho y Salud y Servicios Sociales presentan también mayoría de mujeres, si bien en el primer caso se observa equilibrio (51,3% alumnas y 48,7% alumnos), en el segundo, la distribución es desequilibrada (61,1% ellas y 38,9% ellos). En ambos casos, desde 2012 se ha acrecentado el desequilibrio. En el caso de Ciencias Sociales y Derecho, las tesis aprobadas por mujeres han aumentado 0,8 puntos porcentuales, mientras que en Salud y Servicios Sociales, la subida es más acusada, 5,1 puntos porcentuales (50,5% y 56% respectivamente en 2012).

En Ingeniería, Industria y Construcción y Agricultura y Veterinaria, se observan distribuciones desequilibradas, con mayoría masculina en las tesis presentadas y aprobadas, del 69% en la primera rama, y del 70,2% en la segunda (31% y 29,8% mujeres, respectivamente). En el caso de Ingeniería, Industria y Construcción, desde 2012 se ha incrementado la proporción de tesis masculinas en 2,9 puntos porcentuales, acrecentando las diferencias de género (66,1% hombres en 2012). Por su parte, en Agricultura y Veterinaria, el aumento de tesis aprobadas por hombres en 33,8 puntos porcentuales, ha hecho que se invierta la situación, ya que en 2012 la distribución contemplaba mayoría femenina (63,6% mujeres y 36,4% hombres).

A nivel nacional, un total de 11.344 estudiantes presentaron y aprobaron sus tesis doctorales en 2021, de las cuales un 49,1% fueron elaboradas por mujeres y un 50,9% por hombres (5.574 y 5.770 respectivamente). Esta situación de equilibrio también está presente en 2012, aunque en ese año los datos estaban rozando la paridad (49,9% mujeres y 50,1% hombres).

Según los ámbitos de estudio, se observa mayoría de mujeres en las áreas de Educación (58,7%), Artes y Humanidades (52,3%), Ciencias Sociales y Derecho (50,2%) y Salud y Servicios Sociales (61,3%). Al igual que en Andalucía, en las tres primeras la distribución es equilibrada, especialmente en Ciencias Sociales y Derecho, mientras que en la última la representación está fuera de los márgenes de equilibrio.

Por el contrario, hay predominancia de hombres en las ramas de Ciencias e Informática (56,4%), Agricultura y Veterinaria (52,4%), Ingeniería, Industria y Construcción (66,7%) y Servicios (63,6%). Se observa equilibrio de género en las dos primeras, mientras que en las segundas la distribución es desequilibrada. Esta situación difiere en parte de la encontrada en Andalucía, ya que si bien coinciden las áreas con mayoría masculina, en esta Comunidad Autónoma en Agricultura y Veterinaria se observa desequilibrio, y equilibrio en el ámbito de los Servicios.

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 6,8 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 (2,8 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.

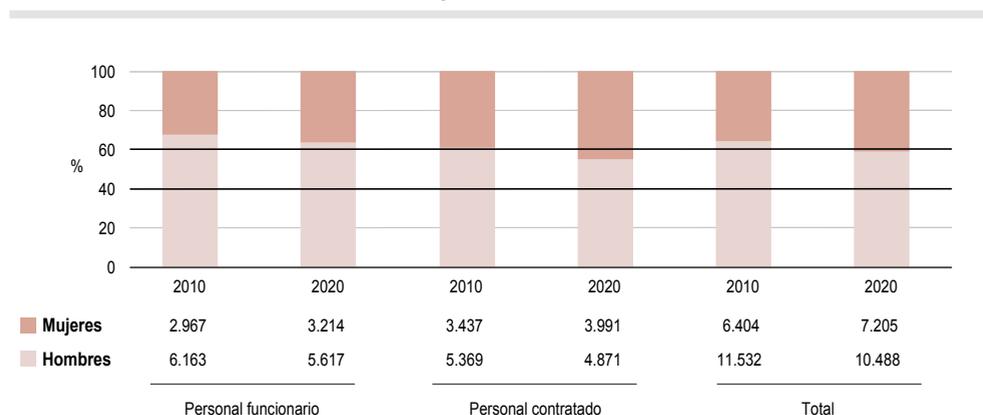
En las universidades de Cádiz (57,1%), Córdoba (58,8%), y Pablo de Olavide (58,3%), se observa también representación equilibrada, aunque cuentan con mayor proporción de mujeres becadas que de hombres. Por su parte, la Universidad de Granada también muestra más presencia femenina entre su alumnado becado, 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 Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades.

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).

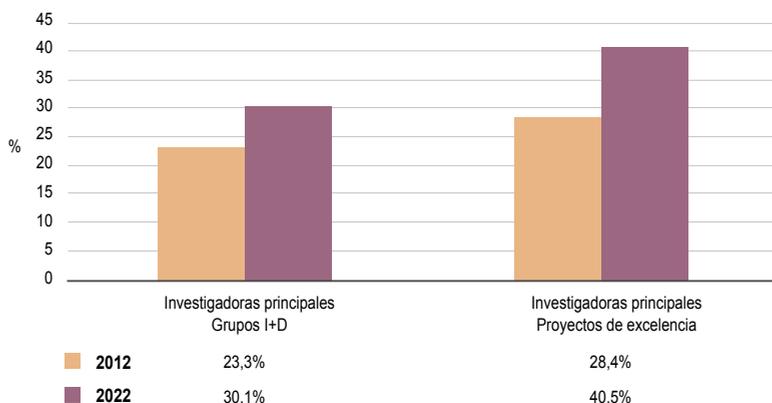
También es similar el equilibrio encontrado entre el PDI contratado, que en 2020 muestra una distribución del 53,8% de hombres y el 46,2% de mujeres, aunque en la década mejora la distribución (59,4% para ellos y 40,6% para ellas en 2010).

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

Consejería de Universidad, Investigación e Innovación

En Andalucía, al igual que en España, permanecen importantes brechas de género en la investigación, como lo refleja el estudio nacional del Instituto de las Mujeres denominado “Indicadores de género en el emprendimiento de I+D+i”, cuya conclusión más relevante es que el 16% de los proyectos de investigación en España están dirigidos por mujeres. Sobre la captación de fondos, el estudio también señala que los proyectos dirigidos por hombres captan el 84,5% de los fondos totales.

GRÁFICO 3.5.10. Mujeres perceptoras de incentivos de Grupos de I+D y Proyectos de excelencia en Andalucía. Años 2012 y 2022



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

El análisis de género de los datos de 2022 de investigadoras e investigadores principales que reciben incentivos de Grupos I+D y de Proyectos de excelencia en Andalucía muestra una clara sobrerrepresentación masculina, pero entre ambos tipos se observan diferencias.

Las investigadoras principales de Grupos I+D alcanzan en 2022 el 30,1%, es decir, 6,8 puntos porcentuales más que diez años antes (23,3%). A pesar de ello, la distribución por sexo todavía está lejos de los márgenes de equilibrio.

En el caso de las investigadoras principales de Proyectos de excelencia, el incremento de 12,1 puntos porcentuales en la década ha permitido que la distribución pase de una representación desequilibrada en 2012 (28,4%) a una situación de equilibrio diez años más tarde (40,5% en 2022).

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

Consejería de Universidad, Investigación e Innovación

El número de cátedras de universidad en Andalucía en el curso 2021/2022 asciende a 2.656, mostrando una distribución desequilibrada ya que el 24,7% de los puestos están ocupados por mujeres (657) y el 75,3% por hombres (1.999). En comparación con el curso 2011/2012, la proporción de catedráticas en universidades públicas andaluzas se ha incrementado 6,3 puntos porcentuales, ya que alcanzaban un 18,4% diez años antes (359 ellas y 1.596 ellos).

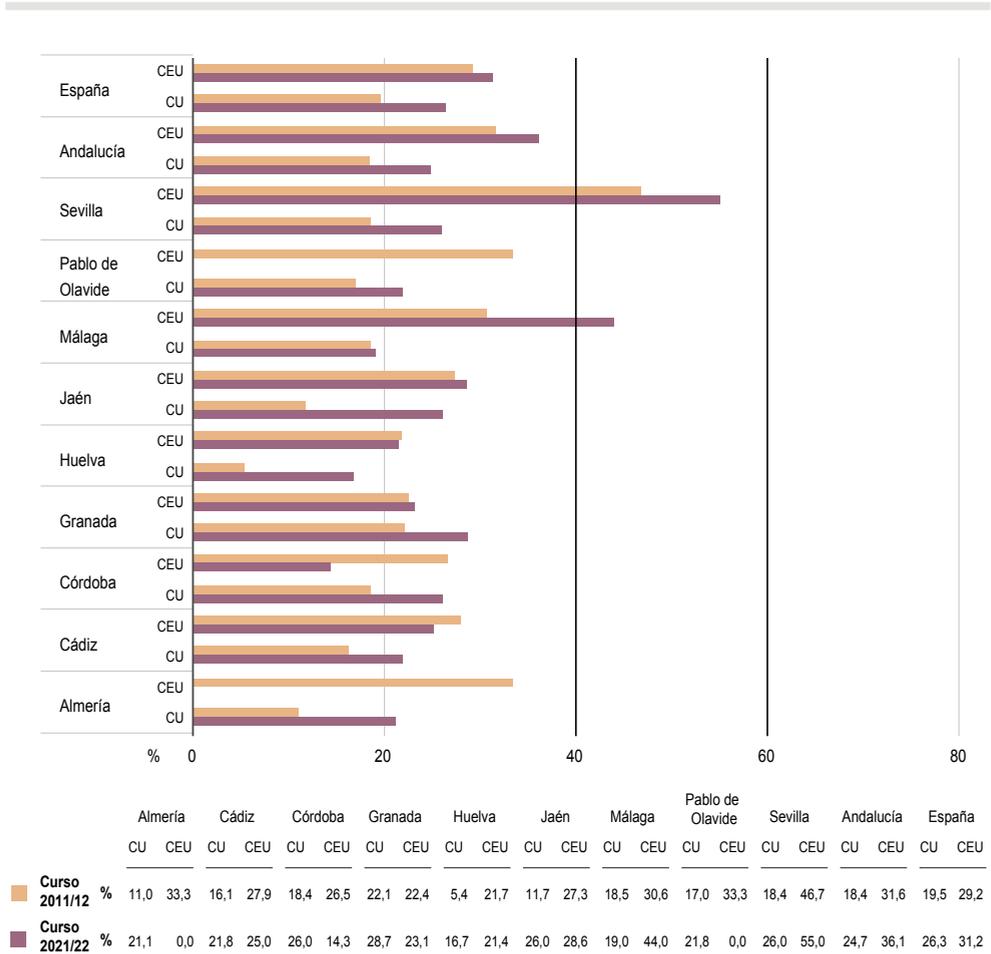
Con respecto a las cátedras de escuelas universitarias, en el curso 2021/2022, las mujeres ocupan un 36,1% de las mismas (48), mientras que los hombres lo hacen en un 63,9% (85), de un total de 133, mostrando nuevamente una representación fuera de los márgenes de equilibrio. El incremento en la década ha sido de 4,5 puntos porcentuales, representando estas el 31,6% durante el curso 2011/2012 (95 mujeres y 206 hombres).

Un análisis más detallado de la situación de las distintas universidades andaluzas en el curso 2021/2022, muestra que la mayoría cuenta con un porcentaje de mujeres catedráticas de entre un 20% a un 25%, siendo la Universidad de Huelva la que presenta un porcentaje menor (16,7%), aunque es la segunda Universidad en la que se produce un importante aumento respecto al curso 2011/2012, de 11,3 puntos porcentuales (5,4% catedráticas), tras la Universidad de Jaén cuyo incremento es de 14,3 puntos porcentuales (11,7% en el curso 2011/2012 y 26% diez años después). Por el contrario, la Universidad de Granada es la que presenta el porcentaje más elevado de catedráticas de universidad en Andalucía, alcanzando el 28,7%, lo que supone un aumento de 6,6 puntos porcentuales en la década (22,1%).

En el caso de las catedráticas de escuelas universitarias, la representación de estas es más variable. Las universidades de Almería y Pablo de Olavide no tienen ninguna mujer catedrática, tampoco hombres catedráticos. Por su parte, la Universidad de Sevilla muestra la mayor presencia de estas, del 55%, en una distribución equilibrada, al igual que ocurre en la Universidad de Málaga (44% mujeres). Si bien los incrementos en la década han sido muy dispares, de 8,3 y 13,4 puntos porcentuales respectivamente (46,7% y 30,6% mujeres en el curso 2011/2012).

En la Universidad de Córdoba, por su parte, se observa un retroceso en la década de 12,2 puntos porcentuales, ya que la presencia de las mujeres catedráticas de escuela universitaria en el curso 2011/2012 era de 26,5% y pasa a 14,3% diez años más tarde.

GRÁFICO 3.5.11. Mujeres catedráticas de Universidad y de Escuela Universitaria en Andalucía y España. Cursos 2011/2012 y 2021/2022



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

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

En cuanto a las cifras a nivel nacional, el porcentaje de mujeres catedráticas de universidad en el curso 2021/2022 es del 26,3% (3.218 ellas y 9.001 ellos), y de escuelas universitarias, del 31,2% (156 mujeres y 344 hombres), similares a los encontrados en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Si bien, la progresión desde el curso 2011/2012 varía, ya que en el caso de las catedráticas de universidad el incremento ha sido de 6,8 puntos porcentuales, similar al encontrado en el ámbito andaluz (6,3 puntos porcentuales), sin embargo, entre las catedráticas de escuela universitaria, el incremento ha sido de 2 puntos porcentuales, más bajo que el observado en Andalucía (4,5 puntos porcentuales).

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 uso saludable y responsable de Internet, las redes sociales y, por extensión, las Tecnologías para la Relación, la Información y la Comunicación (TRIC), siguen constituyendo uno de los grandes desafíos a los que a día de hoy enfrenta la sociedad, especialmente en el ámbito de la infancia y la adolescencia.

El uso de las nuevas tecnologías entre la población juvenil supone un aporte trascendental tanto a nivel social como emocional. Les ayuda a socializar y a encontrar diversión, placer, apoyo, comprensión y bienestar emocional, viniendo a ser un surtidor de afectos y experiencias sin el que hoy parecería difícil vivir pero también puede implicar una interferencia seria en el día a día y en su desarrollo personal.

Un análisis de género sobre el diferente uso de las tecnologías por parte de niños y niñas relacionado 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 sin discriminación por sexo basados en el uso de las tecnologías.

En 2022, se consolida en Andalucía la tendencia del elevado acceso y uso de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) entre los niños y niñas correspondientes a los grupos de edad entre los 10 y 15 años. La brecha de género en este ámbito es prácticamente inexistente como demuestran los datos que a continuación se analizan, inclinándose en cualquier caso en términos generales por el mayor uso y acceso de la población masculina en todos los ámbitos estudiados.

Según los distintos tipos de uso, en 2022 el 86,7% de las niñas han usado el ordenador en los últimos 3 meses frente al 93,4% de los niños de entre 10 y 15 años de edad. Se observa un cierto retroceso en cuanto al inicio en el manejo del ordenador que en 2012 era de 96,1% para las chicas y de 95,5% para los chicos, lo que señala mayor diferencia en el caso de ellas (9,3 puntos porcentuales menos) que en el de ellos (2,1 puntos porcentuales de descenso).

Presumiblemente este retroceso tiene su reflejo en el incremento en cuanto al manejo del móvil, que en 2012 era del 66,8% para las niñas y de 63,1% para los niños, y pasa diez años más tarde a 68,2% y 69,6% respectivamente. En este caso, el mayor aumento en el uso del móvil en la década lo presentan los chicos de esta franja etaria (6,5 puntos porcentuales) frente a las chicas (1,4 puntos porcentuales). Esto quiere decir que, en términos totales, el nivel de población que tiene acceso a estas edades a las nuevas tecnologías no cambia, lo que cambia es la forma de acceder, que en la actualidad tiene como principal medio el teléfono móvil.

En cuanto al uso de Internet, en 2022 lo han utilizado el 88,8% de niñas frente al 94,4% de los varones de las edades señaladas. En comparación con 2012, se observa una tendencia inversa por sexo. En el caso de ellas, se ha producido un decremento de 4,8 puntos porcentuales (93,6% diez años antes), mientras que entre los chicos, se observa un aumento de 4,9 puntos porcentuales (89,5% en 2012).

Ampliando el análisis al ámbito nacional, se observa que la brecha de género también es prácticamente inexistente como demuestran los siguientes datos, manteniéndose en 2022 un nivel muy elevado de acceso a las TIC en edades de 10 a 15 años en la población española. Sin embargo se observa algunas diferencias con respecto a la realidad andaluza. De esta manera, si bien en Andalucía, es mayor la proporción de niños que de niñas en el uso de todos los ámbitos analizados, en España ellas son mayoría en el uso del ordenador (93,2% ellas y 92,9% ellos) y en la disposición de móvil (70,7% las chicas frente a un 68,4% los chicos). En el caso del uso de Internet, ellas alcanzan en 2022 el 94,5%, mientras que en los chicos este uso es superior, del 95,4%.

En lo que respecta a la evolución desde 2012, en España se observa la misma tendencia que a nivel andaluz en el uso del ordenador, con decrementos para ambos sexos, algo más pronunciado en el caso de las chicas (3,1 puntos porcentuales para ellas y de 3 puntos porcentuales para ellos). También se encuentran similitudes en el caso de la disposición del móvil, con incrementos más pronunciados en la década en el caso masculino (6,9 puntos porcentuales) que en el femenino (0,4 puntos porcentuales), al igual que ocurre en Andalucía. Sin embargo, en el uso de Internet, el comportamiento a nivel nacional difiere del andaluz, ya que en el primer caso se observan incrementos con respecto a 2012 para ambos sexos (2,6 puntos porcentuales en el caso de las chicas y de 4,8 puntos porcentuales en el caso de los chicos), mientras que en Andalucía descendía el uso para ellas casi en la misma cuantía que el aumento observado para ellos.

En conjunto, de los datos anteriores se puede concluir que la evolución en el acceso y uso de las TIC es positiva puesto que en la última década se vienen manteniendo niveles de utilización entre la población infantil sin apenas brecha de género.

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 uso de las tecnologías en el ámbito doméstico contribuye a una mayor accesibilidad a los servicios por parte de la ciudadanía y a una considerable simplificación y agilidad tanto en la obtención y tratamiento de la información, como en la simplificación y agilidad de las distintas tareas. Es por ello que el uso de las Tecnologías de la Información constituye un instrumento importante para paliar el sesgo de género, ya que se parte de una situación de desventaja de las mujeres debido a diferentes condicionantes sociales y económicos.

En lo que se refiere al uso de Internet en los últimos tres meses por motivos particulares, en Andalucía en 2022, 5.966.316 personas de entre 16 a 74 años utilizaron este servicio, siendo ligeramente mayor el acceso por parte de mujeres (50,4%) que de hombres (49,6%). Esta situación de equilibrio ya se encontraba diez años antes, pero en 2012, la proporción de hombres era mayor (50,2% ellos y 49,8% ellas).

El análisis de los distintos servicios muestra una tendencia de descenso en la utilización del correo electrónico entre 2012 y 2022, ya que en el caso de los hombres pasa de un 86,2% a un 82,1% y en el caso de mujeres de un 82% a un 79,3%, es decir, el descenso masculino ha sido más acusado que el femenino, pero a pesar de ello, ellos siguen utilizando más este servicio.

La proliferación de distintas aplicaciones, especialmente las de mensajería instantánea y de videoconferencias, presumiblemente tendría bastante influencia en este sentido. De hecho, el uso de Internet para realizar llamadas telefónicas o videollamadas ha experimentado un incremento para ambos sexos, de 55,5 puntos porcentuales en el caso de las mujeres, pasando del 28% al 83,5% entre 2012 y 2022, y de 46,8 puntos porcentuales para los hombres (32,6% y 79,4% en los años señalados). Se observa, por tanto, que en 2012 los hombres utilizaban más este servicio, y en 2022, hay mayoría femenina.

El uso de redes sociales también presenta un ligero incremento, más acusado también en el caso de las mujeres que de los hombres. Las primeras pasan de un 60,5% en 2012 a un 70,8% en 2022 (aumento de 10,3 puntos porcentuales). Mientras que ellos parten de un 65,7% y alcanzan un 67,9% diez años más tarde (subida de 2,2 puntos porcentuales). En este caso también se ha invertido la brecha, ya que ellos eran mayoría en 2012 y en 2022, son ellas las más numerosas.

En 2022, el uso de Internet para leer noticias, periódicos o revistas de actualidad es más acusado entre los hombres (80,7%) que entre las mujeres (78%). Si bien en comparación con 2012, cuya distribución es de un 76,9% hombres y un 59,4% mujeres, se observa que el mayor incremento en la década lo experimentan ellas (18,6 puntos porcentuales frente a 3,8 puntos porcentuales por parte de los hombres), a pesar de ello, los hombres siguen siendo mayoría.

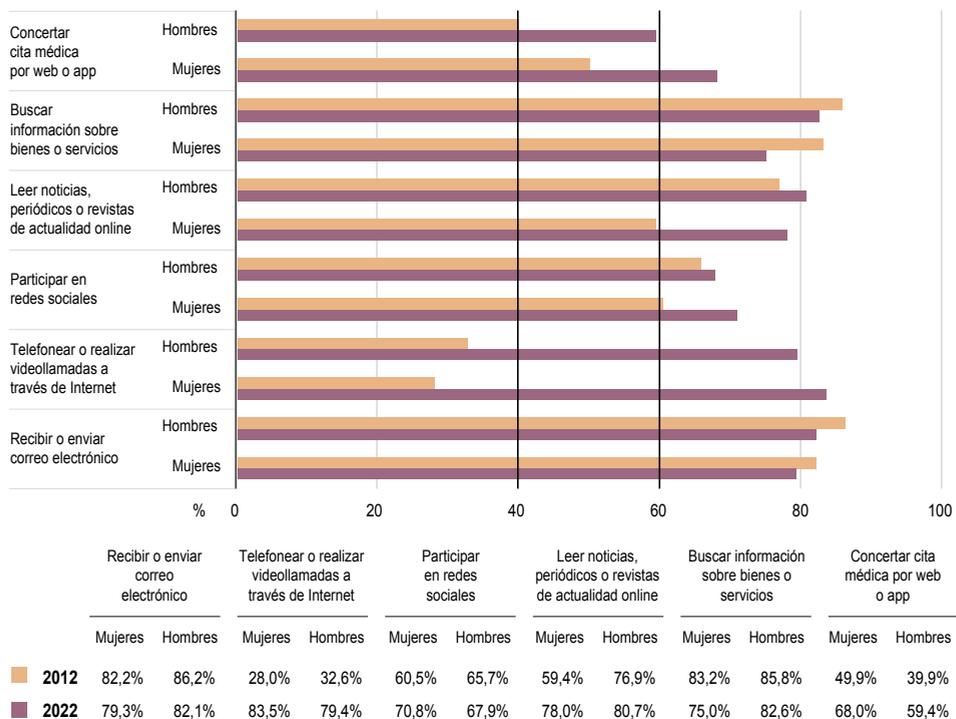
Por otra parte, las mujeres utilizan en mayor proporción que los hombres Internet para concertar citas médicas a través de una web o aplicación, tanto en 2012 como en 2022. De esta manera, ellas pasan de un 49,9% a un 68% diez años más tarde, y los hombres lo hacen de un 39,9% a un 59,4% respectivamente. En el caso de este servicio, los hombres presentan un mayor incremento en el uso que las mujeres en la década (19,5 y 18,1 puntos porcentuales respectivamente).

Finalmente, la búsqueda de información sobre bienes y servicios a través de Internet presenta descensos en la década, aunque sigue existiendo mayoría masculina. En 2012, el 85,8% de hombres y el 83,2% de mujeres utilizaron este servicio, para pasar a un 82,6% por parte de ellos y a un 75% por parte de ellas. Esto significa un descenso de 3,2 puntos porcentuales en el caso de los hombres y, más acusado, de 8,2 puntos porcentuales, en el caso de las mujeres.

Los datos anteriores evidencian, por tanto, que se han producido principalmente avances en el uso de las tecnologías de la información en los hogares de Andalucía.

Ampliando el marco espacial de análisis, a nivel estatal también se observa una participación similar de mujeres y hombres en los distintos servicios en 2022. Se constata también una disminución en el uso del correo electrónico como forma de comunicación, en beneficio de la utilización de las redes sociales y, sobre todo, del uso del teléfono y las videollamadas a través de Internet en la comparativa con 2012. Si bien se producen algunas diferencias, como ocurre en el caso de la recepción y envío de correo electrónicos, siendo mayor el descenso femenino que el masculino (3,3 y 2,9 puntos porcentuales en la década), al contrario que en Andalucía, aunque permanece la mayoría masculina en ambos territorios.

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 2012 y 2022



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 del Instituto Nacional de Estadística (INE).

La búsqueda de información sobre bienes o servicios también experimenta un retroceso entre 2012 y 2022, siendo más pronunciado entre los hombres (7 puntos porcentuales) que entre las mujeres (5,3 puntos porcentuales), mientras que en Andalucía, son las mujeres las que descienden en mayor medida. En cambio, en el uso de Internet para la concertación de citas médicas, el incremento es notorio, al igual que en Andalucía, pero si bien a nivel autonómico los hombres presentan el mayor crecimiento con una diferencia con respecto a las mujeres de 1,4 puntos porcentuales, a nivel nacional son las mujeres las que presentan mayor aumento, aunque la diferencia con los hombres es prácticamente nula (0,1 punto porcentual).

Según el informe “Mujeres digitalización: de las brechas digitales a los algoritmos”, publicado por el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, la brecha digital de género se ha reducido progresivamente en España, pasando de 8,1 a 1 punto, aunque las mujeres mantienen una posición desfavorable en competencias digitales y usos de Internet. También señala que en competencias avanzadas, como programación, la brecha en España es de 6,8 puntos, siendo la media de la UE de 8 puntos.

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

Las Administraciones Públicas deben evitar que la ciudadanía y las empresas soporten cargas administrativas que no sean estrictamente necesarias para el cumplimiento de sus objetivos. Una prolongación indebida del tiempo dedicado a las obligaciones administrativas perjudica no solo al tráfico jurídico y económico, sino también a la eficacia de los servicios públicos, lo que va en detrimento de la calidad de vida de la ciudadanía.

En Andalucía, en 2022, 5.996.999 personas utilizaron Internet en los últimos doce meses, observándose equilibrio entre mujeres (50,2%) y hombres (49,8%). Esto supone un incremento del 38,9% en comparación con las personas que utilizaron este servicio en 2012 (4.316.555). Si bien en ese año la distribución también era equilibrada, la proporción de hombres fue superior a la de mujeres.

Por otra parte, durante 2022 se mantiene en Andalucía un porcentaje elevado de uso generalizado de esta Red para relacionarse con las administraciones y los servicios públicos, que se produce en práctica igualdad, ya que el uso femenino es del 83,6% y el masculino del 83,3%, sin embargo el análisis pormenorizado de acciones concretas presenta algunas diferencias por sexo.

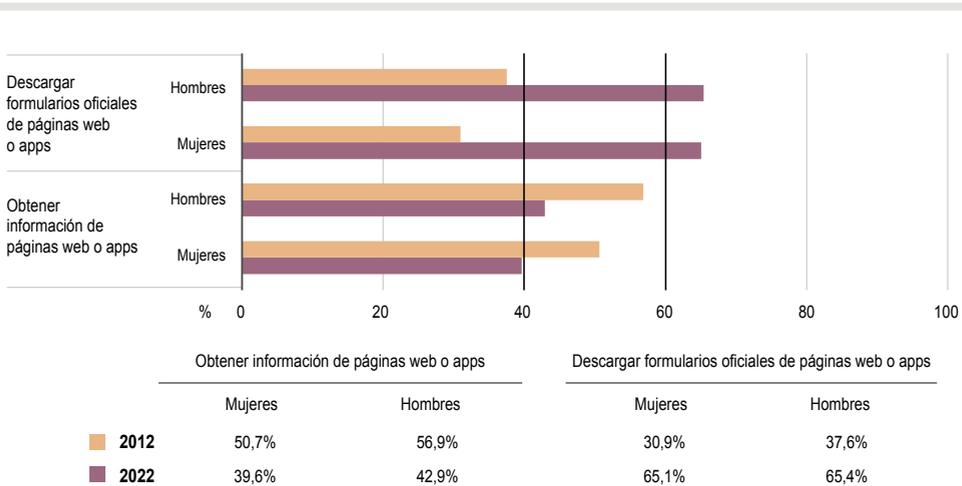
En el caso de la obtención de información de las páginas web o aplicaciones de la Administración Pública andaluza, este servicio fue utilizado por un 39,6% de mujeres y un 42,9% de hombres en 2022, frente a un 50,7% y 56,9% respectivamente en 2012. En la década se observa un descenso, de 11,1 puntos porcentuales por parte de las mujeres y más acusado, de 14 puntos porcentuales, en el caso de los hombres. A pesar de que la brecha de género se ha reducido, ya que era de 6,2 puntos porcentuales en 2012 y pasa a 3,3 puntos porcentuales diez años después, sigue observándose predominancia masculina.

En 2022, la descarga de formularios oficiales de páginas webs o aplicaciones está muy igualada por sexos, siendo ligeramente mayor el uso por parte masculina (65,4%) que femenina (65,1%). En la década se observa un incremento, siendo mayor el femenino (34,2 puntos porcentuales y 27,8 puntos porcentuales, el masculino), ya que un 30,9% de mujeres utilizaron este servicio en 2012 frente a un 37,6% de hombres. También se observa una reducción de la brecha de género, pasando de 6,7 puntos porcentuales en ese año a 0,3 puntos porcentuales en 2022.

En 2022 también se ha mantenido en España un porcentaje elevado de uso generalizado de Internet para relacionarse con las administraciones y los servicios públicos, poniéndose de manifiesto el equilibrio entre hombres (84,1%) y mujeres (83,9%). Si bien se observa una brecha similar (0,3 y 0,2 puntos porcentuales respectivamente en España y Andalucía), a nivel nacional son los hombres los que superan ligeramente a las mujeres.

De las acciones analizadas, en la obtención de información de páginas web o aplicaciones de la Administración, al igual que en Andalucía, se observa mayor uso masculino (45%) que femenino (41,8%), y también un descenso más acusado de hombres (15,1 puntos porcentuales) que de mujeres (14,5 puntos porcentuales) en comparación con 2012. Esto supone un descenso de la brecha de género en la década, aunque más discreta que la observada a nivel andaluz.

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 2012 y 2022



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.

En 2022, un 67% de mujeres y un 66,9% de hombres descargaron formularios oficiales en España, observándose incrementos con respecto a 2012 (36,6% y 42,4% respectivamente) de manera similar a lo encontrado en Andalucía. Si bien a nivel regional la brecha de género disminuye entre 2012 y 2022, a nivel nacional está prácticamente desaparece (5,8 puntos porcentuales en 2012 y 0,1 puntos porcentuales diez años más tarde).

Con respecto a 2012, se observa un incremento generalizado del uso de Internet por parte de ambos sexos para interactuar con las administraciones o con los servicios públicos, si bien, el tipo de actividad influye, produciéndose retrocesos en la obtención de información a través de páginas web o aplicaciones y avances en la descarga e impresión de formularios, aunque en ambos casos las diferencias por sexo se van estrechando.

3.6. EDUCACIÓN

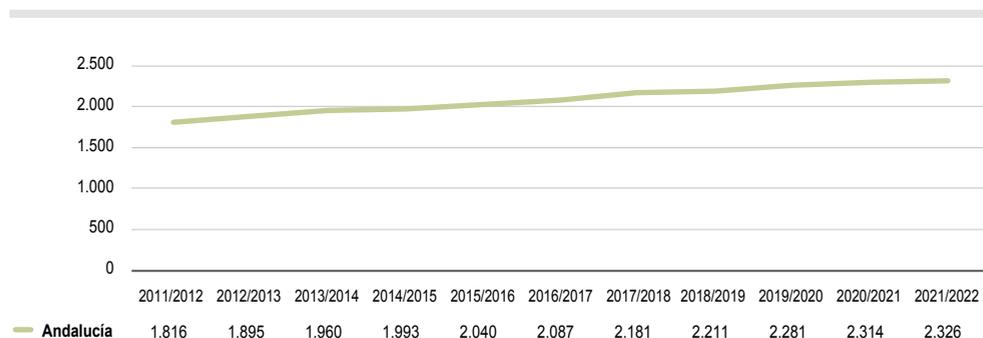
3.6.1. Evolución del número de centros educativos y alumnado de primer ciclo de Educación Infantil

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 100/2023, de 9 de mayo, por el que se establece la ordenación y el currículo de la etapa de Educación Infantil en la Comunidad Autónoma de Andalucía pone especial atención en el carácter asistencial de esta etapa educativa. Con esta norma se sigue ayudando 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 perjudican en mayor medida a las mujeres.

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.

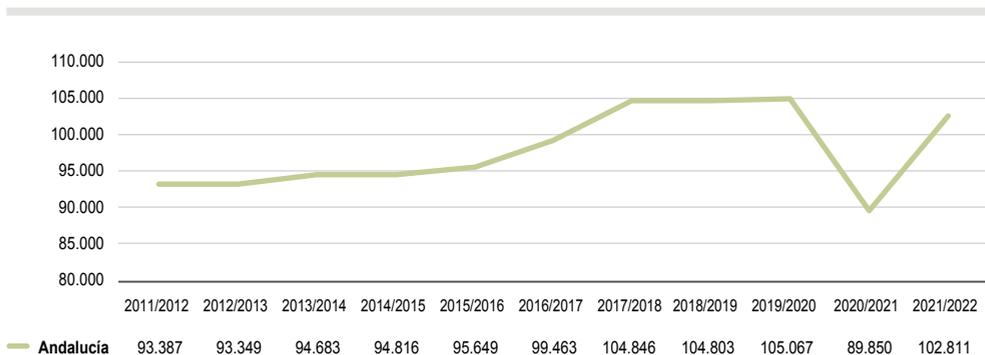
El número de centros de primer ciclo de Educación Infantil es un indicador relevante desde el punto de vista de género, ya que la cantidad de alumnado atendido en esta etapa de escolarización voluntaria es reflejo de la demanda de conciliación de las familias andaluzas. También muestra el esfuerzo para ofrecer una escolarización temprana, que reduzca las desventajas y dificultades iniciales en los procesos de aprendizaje y potencie la igualdad de oportunidades educativas de niños y niñas.

En el período analizado, que comprende los cursos 2011/2012 y 2021/2022, en Andalucía se ha producido un aumento anual del número de centros de primer ciclo de Educación Infantil, 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, 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, del 3% en el número de centros en dicho período 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.

Por otra parte, la evolución del alumnado matriculado en centros de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía, muestra que en el curso 2021/2022 el número de estudiantes matriculados fue de 102.811, un 14,4% más que en el curso 2020/2021, que presentó 89.850 alumnos y alumnas. Este incremento ha supuesto volver a cifras de matriculación cercanas a las encontradas en el curso 2019/2020 (105.067 personas).

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.

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), se aleja de la tendencia alcista de la década. Esta reducción vino derivada de la crisis sanitaria de la COVID-19, que supuso un menor uso de este servicio ofertado por la Comunidad Autónoma de Andalucía pero que posteriormente se ha revertido, según los datos registrados en el curso 2021/2022.

Con mayor detalle, se observa una disminución de la población de 0 a 3 años entre 2011 y 2021, que ha pasado de 376.232 a 277.165 menores, suponiendo una merma del 26,3% en la década, según los datos sobre la población menor de 18 años publicados por el Observatorio de la Infancia y Adolescencia de Andalucía. De ellos, en 2021, eran un 51% chicos y un 48% chicas.

La situación en Andalucía se repite a nivel nacional en el alumnado matriculado en centros de primer ciclo de Educación Infantil, descendiendo las matriculaciones del curso 2020/2021, con 388.974 menores matriculados hasta los 469.758 estudiantes en el curso 2019/2020. El descenso es del 17,2% con vuelta a registros similares a los del curso 2010/2011 (431.905 estudiantes). También se observa un crecimiento en el curso 2021/2022, con un incremento interanual del 11,7%, y 434.498 alumnos y alumnas matriculados en este curso.

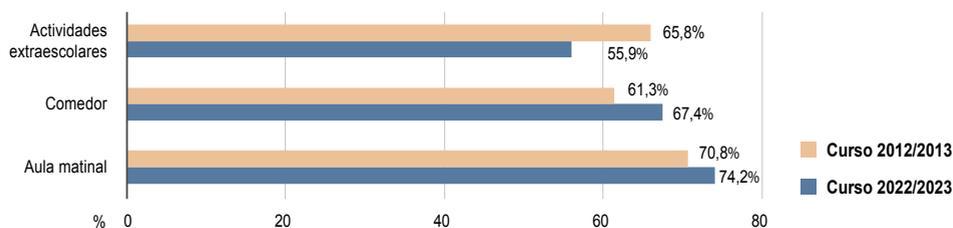
En la comparativa estatal de la década, la tendencia muestra una progresiva disminución en el número de matrículas desde el curso 2011/2012, que registró 446.237 menores matriculados. Esta circunstancia revela las consecuencias e inquietud derivadas de la crisis sanitaria de la COVID-19, que sumada a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

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.

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.

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 los 2.286 centros acogidos al Plan de apertura que presentan uno o más servi-

cios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares. Aunque la comparación en números absolutos con el curso 2012/2013 arroja un decremento en 99 centros, se aprecian diferencias según servicio ofertado.

En Andalucía, entre los cursos 2012/2013 y 2022/2023, se observa un aumento de centros que ofertan el servicio de comedor, que pasan de un 61,3% (1.814 centros) en el curso 2012/2013, a un 67,4% (2.002 centros) en el curso 2022/2023.

Igualmente, durante el periodo analizado se produce un incremento en el porcentaje de centros que hacen uso del servicio de 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.

Por otra parte, se observa una tendencia a la baja en los centros que ofertan actividades extraescolares, pasando de un 65,8% (1.947 centros) que las ofertan en el curso 2012/2013, al 55,9% (1.661) en el curso 2022/2023, con un leve repunte en el curso 2015/2016.

La oferta de estos servicios en los centros por provincia destaca en el curso 2022/2023, al igual que en el ejercicio anterior, Málaga que presenta proporcionalmente mayor oferta de estos servicios, con servicios de comedor en un 78,1% de sus centros educativos y actividades extraescolares, en un 67,3% de centros. El servicio de aula matinal se oferta en mayor medida en Sevilla, ofreciéndolo el 89,8% de sus centros educativos.

3.6.3. Tasas de escolarización del alumnado de segundo ciclo de educación infantil

Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional

La escolarización de 3 a 5 años se corresponde con el segundo ciclo de Educación Infantil, siendo una etapa no obligatoria que el sistema educativo andaluz ofrece con carácter voluntario-gratuito. Se imparte 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.

Esta etapa contribuye al desarrollo físico, afectivo, social e intelectual de los niños y niñas hasta los seis años de edad y tiene una finalidad educativo-asistencial, respetando los derechos y el bienestar de la infancia. 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. Los nuevos modelos de familia han redefinido las necesidades de tiempo de mujeres y hombres condicionadas por el mercado laboral, necesitándose recursos que permitan a las familias compartir y distribuir equitativamente su tiempo y sus tareas. Además este servicio favorece la atención de sus hijos e hijas, y por tanto se orienta a su éxito educativo.

La tasa neta de escolarización se define como la relación porcentual entre el alumnado de la edad considerada respecto al total de población de esa edad. 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, tanto desde el punto de vista educativo como asistencial, con objeto de favorecer la conciliación laboral y familiar.

Los datos facilitados por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía sobre Proyección de población de Andalucía 2006-2070, muestran que en Andalucía, se escolariza prácticamente el total de la población desde los 3 años de edad. El análisis comparativo de los datos de los cursos 2011/2012 y 2021/2022 para Andalucía, muestra que se mantiene una escolarización en todos los tramos de edad cercana al 100% de la población. A pesar de ello se observa un descenso de 2,8 puntos porcentuales en la tasa de escolarización de tres años, que pasa de 98,5% en el curso 2011/2012 a 95,7% en el curso 2021/2022; de 1,3 puntos porcentuales en la tasa para cuatro años, que se reduce de 98,1% a 96,8% diez años más tarde; y de 8,4 puntos, en los cinco años (105,2% frente a 96,8% en el curso 2021/2022). En conjunto, la tasa de escolarización de niños y niñas de 3 a 5 años de edad en Andalucía es del 96,4% en el curso 2021/2022.

Las mayores tasas de escolarización siguen correspondiendo a la educación pública, manteniéndose por encima del 70%, aunque se observan descensos en todos los tramos de edad en la década. El promedio del curso 2011/2012 es de 79,6% y se reduce a 73,7% en el curso 2021/2022. También se produce una bajada en los centros privados, pasando de 2,9% a 2,5% en el promedio de los cursos 2011/2012 y 2021/2022. Por el contrario, en la enseñanza concertada, se produce un incremento de las tasas en todos los tramos de edad de 3 a 5 años, con un ascenso de los promedios del 18,2% al 20,2% en los cursos analizados.

En estos datos pueden influir factores como el carácter voluntario de esta etapa educativa, que permite la incorporación del alumnado en cualquiera de los tramos de edad; las variaciones demográficas y la situación sanitaria vivida en los años objeto de estudio.

Cabe señalar la reducción de la población de 3 a 5 años desde 2011 a 2021, que según datos publicados por el Observatorio de la Infancia y la Adolescencia de Andalucía ha pasado de 292.437 personas a 240.000, lo que supone una reducción del 17,9%. En cuanto a la distribución por sexo, se mantiene un 51% de chicos y un 49% de chicas.

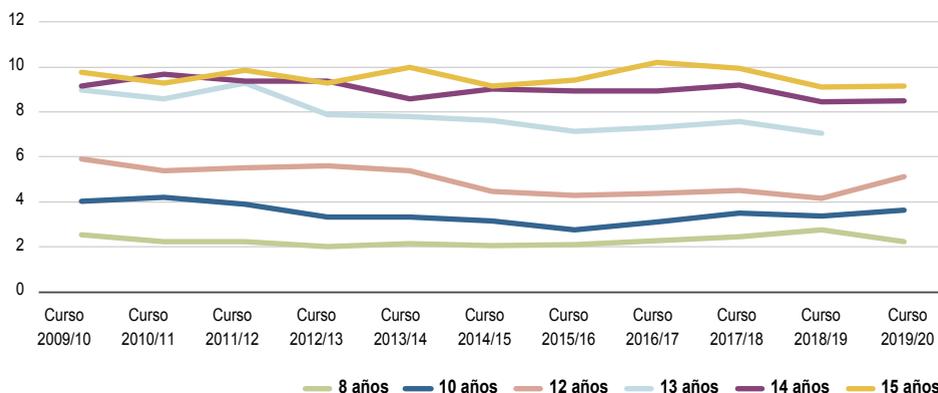
3.6.4. Tasa de idoneidad de las edades de la enseñanza educativa obligatoria

Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional

Uno de los indicadores del ámbito educativo relevante para detectar y valorar situaciones de desigualdad que puedan producirse en el ámbito de la educación en Andalucía, es la tasa de idoneidad. Esta 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.

Los datos en Andalucía referidos a los cursos académicos comprendidos entre los cursos 2009/2010 y 2019/2020 muestran que esta tasa de idoneidad disminuye 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 ya que obtienen mejores resultados, con un progreso esperado y adecuado, y con un menor índice de repetición de curso. Por tanto, la idoneidad es un problema mayoritariamente masculino, siendo necesario establecer medidas para su erradicación.

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 - 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.

Estas brechas de género, medidas como diferencia de los porcentajes de las tasas en los distintos niveles educativos, aumentan desde los 8 a los 15 años 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 8 años, a 9,8 puntos a los 15 años, durante el curso 2009/2010 y se acortan a una diferencia de 2,2 puntos a los 8 años y de 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 más significativa en las tasas de los de mayor edad. En este sentido, a los 12 años, coincidiendo con el inicio de la Educación Secundaria, se observa una mayor disminución de la brecha entre alumnos y alumnas, de 0,8 puntos porcentuales. De este modo, se pasa de una diferencia en las tasas de idoneidad de alumnos y alumnas, de 5,9 puntos, en el curso 2009/2010, a una de 5,1 puntos porcentuales en el curso 2019/2020.

A nivel nacional, el comportamiento de las tasas de idoneidad es similar a los datos en Andalucía, aunque las brechas de género son menores. En la evolución de la década en España, la brecha de género en la tasa de idoneidad del alumnado de 14 años entre los cursos 2009/2010 y 2019/2020 se acortó un punto porcentual, pasando de 8,8 a 7,8 puntos porcentuales, debido a la mejora de los resultados académicos de los alumnos durante la década.

Esta tendencia se refleja igualmente en que se reducen las diferencias de las tasas de idoneidad entre alumnos y alumnas de todas las edades consideradas entre los cursos señalados, aunque estas oscilan entre los 0,6 puntos a los 12 años y el 0,1 punto porcentual a los 8 años.

3.6.5. Evolución del alumnado de Bachillerato según rama de conocimiento

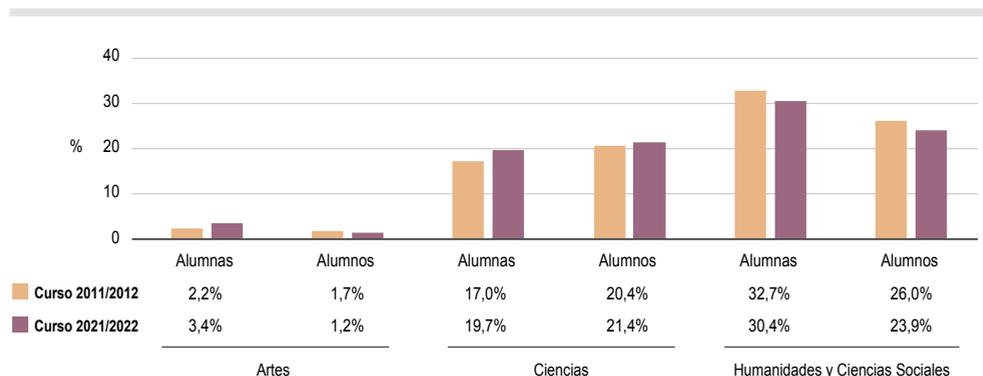
Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional

El Bachillerato, enseñanza no obligatoria organizada en dos cursos académicos, va dirigido al alumnado entre los 16 y 18 años de edad. Su finalidad 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 procurar su capacitación para acceder a la educación superior.

Este indicador es relevante para analizar, desde la perspectiva de género, la evolución en la orientación profesional y académica del alumnado. En la actualidad, las opciones educativas y profesionales de jóvenes de ambos sexos están influenciadas por "itinerarios" tradicionalmente masculinos o femeninos, que sesgan las capacidades reales o preferencias individuales y determinan esta elección, por lo que se busca fomentar especialmente las vocaciones STEAM⁹ entre el alumnado femenino, ensalzando y poniendo en valor el papel de las mujeres científicas.

En Andalucía, en el curso 2021/2022 cursaron enseñanzas de Bachillerato 61.765 alumnos y 70.979 alumnas, que representan respectivamente el 46,5% y el 53,5% del total de alumnado (132.744). Considerando las distintas ramas, se aprecia que el más demandado es el Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales, con 72.151 estudiantes (54,4% del total), seguido de Ciencias, con 54.473 estudiantes (41%), y finalmente, el de Artes, con 6.120 estudiantes (4,6%).

GRÁFICO 3.6.5. Alumnado de Bachillerato según sexo, rama y curso escolar en Andalucía. Cursos 2011/2012 y 2021/2022



Nota: Porcentajes sobre el total del alumnado de cada curso. En el Curso 2011/2012 la rama de Ciencias se corresponde con Ciencias y Tecnología. Además en el Curso 2011/2012 faltan por incluir 53 alumnos/as de Bachillerato Internacional en la provincia de Sevilla, distribuidos en 30 alumnas y 23 alumnos.

Fuente: Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional.

En conjunto, el número total de alumnos y alumnas que cursan Bachillerato ha disminuido un 8,7% entre los cursos 2011/2012 y 2021/2022, pasando de una matriculación de 144.247 a 132.744 alumnos y alumnas en esta década. No obstante, la distribución del alumnado en

9. Siglas en inglés de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

las distintas modalidades de Bachillerato no ha variado significativamente en esa década. Ha aumentado ligeramente el alumnado que cursa el Bachillerato de Ciencias pasando de un 37,5% en el curso 2011/2012 a un 41% en el curso 2021/2022 (3,6 puntos porcentuales). También asciende, aunque en menor medida (0,8 puntos porcentuales), el alumnado que cursa Artes, que representaba el 3,9% del total en el curso 2011/2012 y el 4,6% diez años más tarde. En consecuencia, ha disminuido ligeramente (4,3 puntos porcentuales) el alumnado que cursa el Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales, que pasa de 58,7% en el curso 2011/2012 a 54,4% en el curso 2021/2022.

En la rama de Ciencias, en el curso 2021/2022, se mantiene la tendencia de una mayor presencia de alumnado masculino, que supone el 21,4% del total del alumnado de Bachillerato, frente al 19,7% del alumnado femenino. Se aprecia, no obstante, una mayor participación femenina en estas enseñanzas sobre los datos del curso 2011/2012, con un aumento de 2,7 puntos porcentuales (17% alumnas diez años antes).

Por el contrario, es mayor la presencia de alumnas en el Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales, representando el 30,4% del total del alumnado en el curso 2021/2022, frente al 23,9% de alumnos. Respecto al curso 2011/2012, se produce un descenso de 2,3 puntos porcentuales, cuando ellas eran el 32,7% (y 26% ellos).

En el caso del Bachillerato de Artes, la proporción de mujeres sobre el total de alumnado también supera a la de hombres (3,4% y 1,2% respectivamente). También se observa un incremento femenino en la década, de 1,2 puntos porcentuales, ya que las alumnas representaban el 2,2% sobre el total del alumnado en el curso 2011/2012.

Si se atiende a la elección preferente de las diferentes enseñanzas según sexo, el 56,9% del total de las alumnas matriculadas en bachillerato eligen la opción de Humanidades y Ciencias Sociales y un 36,8% elige la opción de Ciencias, mientras que en el curso 2011/2012, eran el 32,8% del conjunto de alumnas quienes cursaban esta última modalidad. Por tanto, se manifiesta en esta rama de Ciencias una brecha de género, con menor presencia femenina en itinerarios científicos: 48% de mujeres y 52% de hombres en el curso 2021/2022. También es significativa la brecha de género inversa que se observa en la rama de Artes, ya que quienes eligen estas enseñanzas son un 73,5 % alumnas frente a un 26,5% de alumnos.

A nivel nacional, según los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional para el curso 2021/2022, la participación del alumnado en las enseñanzas de Bachillerato es de 305.005 alumnos y 356.620 alumnas, que representan respectivamente el 46,1% y el 53,9% del total matriculado, porcentajes muy similares a los mostrados en Andalucía con una mayor participación de las mujeres en estas enseñanzas. En concreto, las modalidades más demandadas por el alumnado siguen siendo Humanidades y Ciencias Sociales, con 311.773 matrículas (47,1% del total), donde ellas suponen el 57,1% frente al 42,9% de hombres. Le sigue el Bachillerato de Ciencias, con 304.244 estudiantes (46% del total), rama en la que los alumnos alcanzan el 52,1% y las alumnas, el 47,9%, tendencia que coincide con la andaluza.

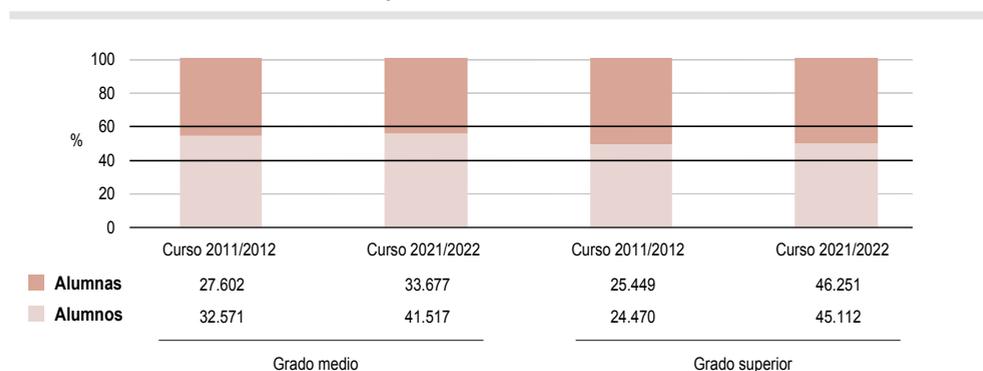
Estos datos, que presentan una ligera brecha de género, también muestran una evolución positiva si se comparan con el curso 2011/2012, ya que la participación femenina sobre el total del alumnado de Bachillerato, en la modalidad de Ciencias, sube 2,4 puntos porcentuales, mientras que baja casi 3 puntos en la de Ciencias Sociales y Humanidades.

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 TIC, lo que permite una mejora en la conciliación familiar y laboral para un determinado grupo de alumnado, dado que el seguimiento se realiza online.

GRÁFICO 3.6.6.1. Alumnado matriculado en Ciclos Formativos según sexo y nivel en Andalucía. Cursos 2011/2012 y 2021/2022



Fuente: Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional.

En Andalucía, el alumnado matriculado en Ciclos Formativos de grado medio y superior, tanto en los centros de titularidad pública, privada concertada o privada no concertada en el curso 2021/2022, asciende a un total de 166.557 estudiantes con una mayoría de alumnado masculino, 52% (86.629), frente a un 48% de alumnas (79.928), de los cuales, 75.194 cursan Ciclos formativos de grado medio y 91.363 cursan Ciclos formativos de grado superior.

Considerando cada Ciclo Formativo, se observa mayoría femenina en el grado superior, ya que un 57,9% de las alumnas cursan este ciclo frente a un 42,1% de matriculadas en grado medio. Entre los hombres, también es mayor la cuantía de los que cursan estudios de grado superior (52,1%), aunque en menor proporción que las mujeres, mientras que en el ciclo medio suponen el 47,9%.

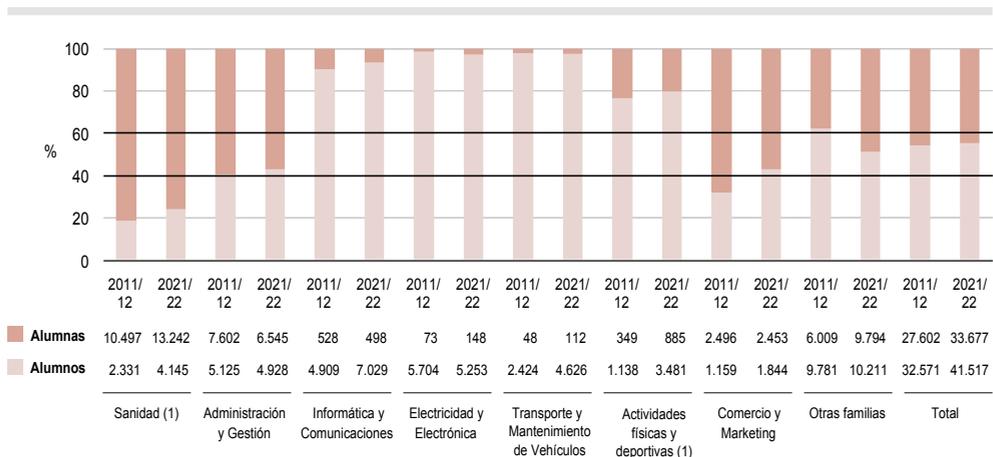
En comparación con el curso 2011/2012, se observa un incremento del alumnado en Formación Profesional, casi un 25% en grado medio y de un destacable 83% en el grado superior, lo que señala un aumento significativo en la elección de este tipo de formación, especialmente, del grado superior. En el curso 2011/2012, se mantiene la misma tendencia de mayoría masculina entre el alumnado matriculado, con 51,8% de hombres y 48,2% de mujeres de un total de 110.092 estudiantes. También hubo más alumnas cursando el grado superior entre el conjunto

de estas (48% frente a un 42,9% de alumnos entre el total de su sexo), sin embargo, en este curso, tanto alumnos como alumnas cursaban en mayor proporción el grado medio (52% y 57,1% respectivamente).

Si se contrastan los datos del panorama andaluz con el nivel nacional, los resultados son similares, aunque el incremento global del alumnado que cursa estas enseñanzas en la década analizada es inferior a nivel nacional (32,7%), al que se produce en Andalucía (51,3%).

El total de alumnos matriculados en Ciclos Formativos, tanto en centros públicos como privados, es del 56,4% (436.347) frente al 43,6% (337.342) de alumnas. El grado superior es el más demandado por ambos sexos, al igual que ocurre en Andalucía: el 54,1% de las alumnas y el 51,31% de los alumnos a nivel nacional eligen el grado superior en el curso 2021/2022, frente al 45,9% de las alumnas y el 48,7% de los alumnos que escogieron el grado medio.

GRÁFICO 3.6.6.2. Alumnado matriculado en Ciclos Formativos de grado medio según sexo y familia profesional en Andalucía. Cursos 2011/2012 y 2021/2022



Nota: Las denominaciones de las familias profesionales se corresponden con las del Curso 2021/2022.

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

Fuente: Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional.

El Ciclo Formativo de grado medio cualifica para la incorporación en el mercado laboral como técnico o técnica de la profesión correspondiente al ciclo cursado, o para el acceso a los grados superiores. En términos generales, hay un incremento en la matriculación en ciclos de grado medio entre los cursos 2011/2012 y 2021/2022, que ha pasado de 60.173 a 75.194 personas, suponiendo un aumento del 25%. Sin embargo, es más significativo el aumento en las matrículas por parte de los alumnos en la década, un 27,5%, frente al 22% de las matrículas de las alumnas.

Las familias profesionales, Sanidad y Administración y Gestión siguen acaparando el interés de la mayoría del alumnado, con un 23,1% y un 15,3% respectivamente del total de matrículas del curso 2021/2022. Continúa la preferencia femenina en la elección de las ramas sanitarias,

que en el curso 2021/2022, fue cursada por 13.242 alumnas (76,2%) frente a 4.145 alumnos (23,8%). No obstante, la brecha se va reduciendo ya que en el curso 2011/2012, ellas alcanzaban un 81,8% y ellos un 18,2%. Otra familia con mayoría femenina, dentro de los márgenes de equilibrio, es Administración y Gestión, donde las alumnas en el curso 2021/2022 son un 57% y los alumnos un 43%, habiéndose producido un aumento de la presencia de estos en la década en 2,7 puntos porcentuales (59,7% mujeres y 40,2% hombres en el curso 2011/2012). También hay mayor presencia de mujeres en la rama de Comercio y Marketing, en la que las alumnas alcanzan el 57,1% y los alumnos, el 42,9% en el curso 2021/2022. En la década se observa un incremento de los hombres de 11,2 puntos porcentuales, lo que ha permitido alcanzar los márgenes de equilibrio.

Por el contrario, existen otras familias profesionales con mayor presencia masculina en el curso 2021/2022, como son Transporte y Mantenimiento de Vehículos (97,6%), Electricidad y Electrónica (97,3%) e Informática y Comunicaciones (93,4%), todas ellas con índices por encima del 90% de alumnos. También en Actividades Físicas y Deportivas se observan valores alrededor del 80% de hombres.

En este sentido, para contribuir a la disminución de estas brechas de género en los Ciclos Formativos de grado medio, se desarrollan, entre otros, Proyectos STEAM, encaminados a la generación de vocaciones en Ingeniería y Tecnología y con especial atención a la de las alumnas para favorecer su formación en estas disciplinas.

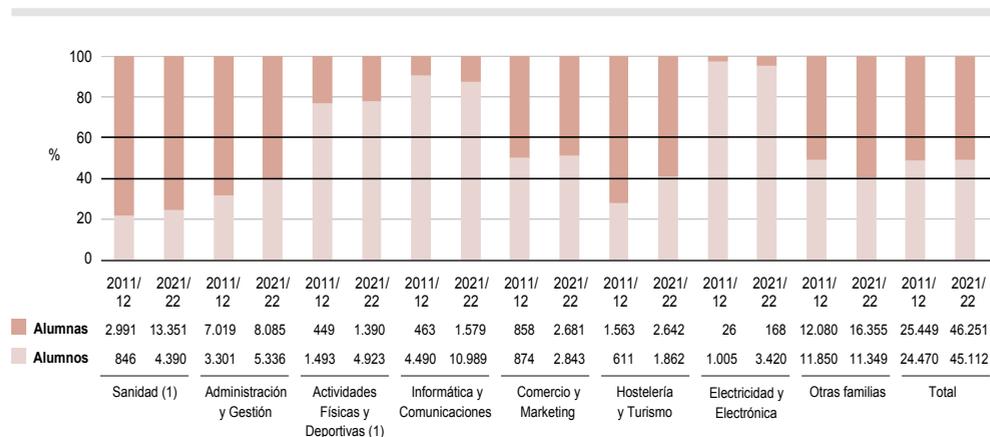
A nivel nacional, en términos generales, hay que destacar que la matriculación en Ciclos de grado medio ha pasado de 302.445 estudiantes en el curso 2011/2012 a 367.248 en el curso 2021/2022, lo que supone un aumento de un 21,4%, ligeramente inferior al que presenta Andalucía. Es más significativo el incremento del alumnado masculino, cuya presencia crece en relación con el curso 2011/2012 un 25,9%, frente a un 15,8% por parte de las alumnas, situación similar a la de la Comunidad Autónoma andaluza.

Considerando las distintas familias profesionales, en España, Sanidad es la más demandada, al igual que en Andalucía, sumando 74.332 matriculaciones en el curso 2021/2022 (20,2% del total) y un incremento del 43,1% respecto al curso 2011/2012. Esta familia muestra desequilibrio de género con mayoría femenina (77,8% frente al 22,2% de hombres). En cambio, también se observan familias con mayor presencia masculina, como son Transporte y Mantenimiento de Vehículos, Electricidad y Electrónica e Informática y Comunicaciones, con una representación de alumnos por encima del 90%, o Actividades Físicas y Deportivas con valores alrededor del 80%.

Los Ciclos Formativos de grado superior son estudios superiores voluntarios que permiten adquirir competencias técnicas de una profesión y también preparan al alumnado para incorporarse al mundo laboral. El número de alumnos y alumnas que cursan estos ciclos superiores ha aumentado significativamente entre los cursos 2011/2012 y 2021/2022, pasando de 49.919 estudiantes (50,6% o 46.251 mujeres y 49,4% o 45.112 hombres) a 91.363 (51% o 25.449 alumnas y el 49% o 24.470 alumnos) lo que supone un incremento del 83%, si bien las alumnas han disminuido 0,4 puntos porcentuales en la década.

En el curso 2021/2022, de las distintas familias profesionales, hay tres que cuentan con una cuota de matriculación significativamente mayor que el resto: las ramas de Sanidad (19,4%), Administración y Gestión (14,7%) e Informática y Comunicaciones (13,8%), las cuales acaparan casi el 50% de las matriculaciones de los Ciclos Formativos de grado superior en Andalucía.

GRÁFICO 3.6.6.3. Alumnado matriculado en Ciclos Formativos de grado superior según sexo y familia profesional en Andalucía. Cursos 2011/2012 y 2021/2022



Nota: Las denominaciones de las familias profesionales se corresponden con las del Curso 2021/2022.

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

Fuente: Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional.

En dicho curso, persiste mayor cantidad de alumnado masculino en determinadas familias profesionales, como en la rama de Electricidad y Electrónica, que cuenta con 3.420 (95,3%) alumnos matriculados frente a 168 (4,7%) alumnas; la de Informática y Comunicaciones, con 10.989 (87,4%) alumnos frente a 1.579 (12,6%) alumnas; y Actividades físicas y Deportivas, en la que el alumnado masculino representa el 78% del total (22% de alumnas). Por el contrario, en ramas de Sanidad y Administración y Gestión, la matriculación femenina asciende al 75,3%, en el primer caso, y al 60,2% en el segundo. A pesar de ello, el descenso de la proporción de mujeres de 2,7 puntos porcentuales y 7,8 puntos respectivamente en comparación con el curso 2011/2012 reduce la brecha de género. En la rama de Hostelería y Turismo (58,7% ellas y 41,3%, ellos) se produce un importante avance en comparación con el curso 2011/2012, cuando las mujeres supusieron el 71,9% del alumnado, reduciéndose en 13,2 puntos porcentuales la brecha existente.

En el conjunto de España, según los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional, el alumnado que cursa Ciclos Formativos de grado superior ha aumentado entre los cursos 2011/2012 y 2021/2022, al igual que en Andalucía. El número total de matrículas ha pasado de 280.495 en el curso 2011/2012 a 406.441 en el curso 2021/2022, es decir, se ha producido un incremento de casi un 45%, frente al 83% registrado en Andalucía.

Existe equilibrio entre alumnas y alumnos tanto en el curso 2011/2012 (48,8% ellas y 51,2% ellos) como en el curso 2021/2022 (44,9% y 55,1% respectivamente), sin embargo ha aumentado la demanda de esta formación entre el alumnado masculino (3,9 puntos porcentuales) en la década. Al igual que en Andalucía, a nivel nacional se mantienen familias profesionales que son elegidas mayoritariamente por alumnado masculino. Este es el caso de Actividades Físicas y Deportivas (79% y 21% las alumnas), Informática y Comunicaciones (88,9% ellos y 11,1% ellas) y Electricidad y Electrónica (93,9% hombres y 6,1% mujeres). Por el contrario, en las familias relacionadas con la Sanidad o Servicios Socioculturales y a la Comunidad se observa mayor presencia femenina (76,3% y 85,7% respectivamente).

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

Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional

Según los datos de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, en general, las alumnas obtienen mejores tasas de aprobados en determinados ciclos de educación obligatoria y postobligatoria en Andalucía y en determinados niveles educativos analizados e incluso, las alumnas también presentan mayores resultados en las relacionadas con vocaciones STEM (Matemáticas, Ciencia, Tecnología e Ingeniería por sus siglas en inglés), en las que tradicionalmente los resultados de los alumnos han venido siendo mejores.

En todas las materias de Educación Primaria en Andalucía en el curso 2020/2021, la tasa de alumnado aprobado, tanto alumnas como alumnos, supera el 90%, correspondiendo el mayor valor a Ciencias de la Naturaleza (94,6%) y el menor a Matemáticas (90,6%). Sin embargo, las alumnas presentan mejores resultados en todas las asignaturas, destacando Lengua Castellana y Literatura, donde la tasa de aprobados es 92,3% para alumnas y 90,7% para alumnos (brecha de género de 3,3 puntos porcentuales) y Primer Idioma, cuya brecha de género es de 2,6 puntos porcentuales y la tasa de aprobados es de 93,7% en alumnas y de 92,4% en alumnos. En Matemáticas (1,1 puntos porcentuales), Ciencias de la Naturaleza y Ciencias Sociales (1,9 puntos porcentuales en ambas) las brechas de género son menores.

Las tasas de aprobados en todas las materias de cuarto de la ESO, último curso de la etapa de Educación Secundaria Obligatoria, son superiores al 80% en el curso 2020/2021, con la excepción de Matemáticas Orientadas a las Enseñanzas Aplicadas, que presenta una tasa del 71,9% y siendo la tasa más alta en Biología y Geología (92,2%). En todas las materias, las tasas de aprobados de las chicas son superiores a las de los chicos, con menores brecha de género en Tecnología (0,9 puntos porcentuales), siendo la tasa de aprobadas del 86% y la de aprobados, del 85,1%; así como en Matemáticas Orientadas a las Enseñanzas Aplicadas (0,41 puntos porcentuales), que muestra una tasa de aprobados entre las alumnas del 72,1% frente a la de 71,7% alcanzada por los alumnos.

Si se compara con el curso 2011/2012, en todos los casos los resultados de las chicas son mejores que los de los chicos, aunque destaca la reducción de la brecha de género en Lengua Castellana y Literatura, que pasa de 9 puntos porcentuales en el curso 2011/2012 a 6,7 puntos en el curso 2020/2021, y en Matemáticas, que pasa respectivamente de 6,7 puntos porcentuales a 3,3 en el caso de Matemáticas Orientadas a las Enseñanzas Académicas, y a 0,4 puntos en el caso de Matemáticas Orientadas a las Enseñanzas Aplicadas.

En tercer lugar se analiza la tasa de aprobados por materia comunes en Bachillerato, donde también las alumnas presentan una mejor tasa de aprobados que los alumnos en todas las materias. En las materias comunes, Lengua Castellana y Literatura es la que presenta una mayor brecha, con una tasa de 91,3% para las alumnas frente al 86,9% para los alumnos (4,5 puntos porcentuales). En el caso de Historia de España, la brecha de género es de 2,9 puntos porcentuales, ya que la tasa de aprobados femenina es del 90,2% y la masculina, del 87,2%. La tercera materia común, Primera Lengua Extranjera muestra una tasa de aprobados por parte de las alumnas del 91,8% y del 90,2% la de los alumnos, por lo que la diferencia entre ambos sexos es la más reducida (1,6 puntos porcentuales). En comparación con el curso 2010/2011, se observa una mejoría en todas las asignaturas, tanto para las alumnas como para los alumnos.

Por último, la tasa de aprobados en Ciclos Formativos de grado superior para los cursos 2011/2012 y 2020/2021 muestra que la oferta de Ciclos es mayor en este último curso, y aunque la matriculación aumenta en términos globales, se produce un descenso en la tasa de aprobados, que pasa de 86,3% en el curso 2011/12, a 82,7% en el curso 2020/21.

En conjunto, en el curso 2011/2012, la tasa de aprobados de las alumnas es del 90,1% y del 81,7% la de los alumnos, frente a un 87,1% para las chicas y un 78,2% para los chicos en el curso 2020/2021. Esto supone una brecha de género de 8,4 y 8,9 puntos porcentuales respectivamente.

Existe un aumento y diversificación de las diferentes titulaciones de Ciclos Formativos de grado superior entre los cursos 2011/2012 y 2021/2022, algunas de las cuales muestran contrastes significativos en las tasas de titulación de alumnas y alumnos. Es el caso de Desarrollo de Proyectos de Instalaciones Térmicas y Fluidas, donde la tasa de titulación femenina es del 0%, mientras que la masculina alcanza el 52,2%. El Ciclo Eficiencia Energética y Energía Solar Térmica presenta una tasa de aprobados femenina del 72,7% frente al 37,2% de la masculina.

También se observan modalidades cuya tasa de titulación es del 100% tanto en alumnos como alumnas, como ocurre en: Electromedicina Clínica, Fabricación de Productos Farmacéuticos, Biotecnológicos y Afines, Mantenimiento Aeromecánico y Mantenimiento de Aviónica; o alrededor del 90%, en modalidades como Prótesis Dentales, Ortoprótisis y Producto de Apoyo o Radioterapia y Dosimetría, entre otras.

3.6.8. Alumnado de Educación de Personas Adultas

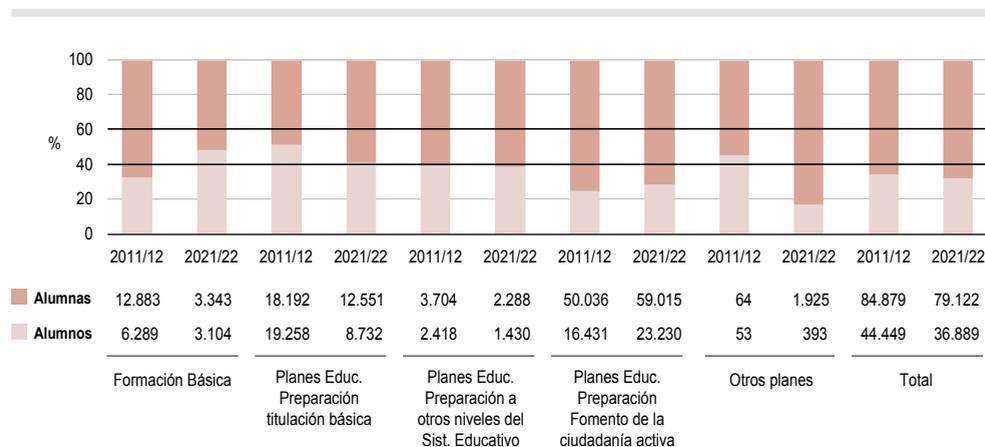
Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional

La Educación de personas adultas posibilita el aprendizaje a lo largo de toda la vida, favoreciendo la participación de las personas en el ámbito social y laboral en condiciones de igualdad.

En esta modalidad se ofertan distintos cursos, denominados Planes educativos, que facilitan la incorporación al sistema educativo. De esta manera, para el alumnado con dificultades de lectoescritura, de comprensión o de expresión, se oferta el Plan educativo de Formación básica. Sin embargo, para aquellas personas que aspiran a ampliar sus conocimientos, se ofertan distintos cursos bajo los denominados planes educativos no formales, que se agrupan en: Planes educativos de Preparación para la obtención de titulaciones oficiales; de Acceso a otros niveles del sistema educativo; de Fomento de la ciudadanía activa; y de Preparación para la adquisición de competencias clave. Por otra parte, la flexibilización de los horarios de este tipo de enseñanzas facilita la conciliación del aprendizaje con otras responsabilidades del alumnado.

En el curso 2021/2022, el alumnado sumó 116.011 personas, de las que el 68,2% (79.122) fueron mujeres y 31,8% (36.889) hombres. En comparación con el curso 2011/2012, se observa que ha disminuido el alumnado de este tipo de enseñanzas en un 10,3% en términos globales, sin embargo se incrementa la brecha de género, ya que en la década se ha producido un incremento de las alumnas de 2,6 puntos porcentuales (65,6% ellas y 34,4% ellos).

GRÁFICO 3.6.8. Alumnado de Educación de Personas Adultas según sexo en Andalucía. Cursos 2011/2012 y 2021/2022



Nota: Curso 2011/2012. En el total no se incluye el alumnado de Planes de Desarrollo Comunitario inscrito además en otros Planes y el alumnado de Planes de Formación Básica no Formal inscrito además en otros Planes.

Fuente: Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional.

El alumnado que cursa Formación básica, dirigida a la adquisición de la formación necesaria para acceder a la Educación Secundaria Obligatoria, ha disminuido en un 66,4%, si bien, el incremento de alumnos en 15,3 puntos porcentuales en la década ha permitido alcanzar el equilibrio, siendo un 51,9% las alumnas y un 48,1% los alumnos en el curso 2021/2022.

En los Planes educativos de preparación para la obtención de titulaciones básicas (Educación Secundaria, así como tutorías de apoyo al estudio en ESO y de nivel básico de idiomas), también se produce un decremento (43,2%) en el alumnado entre los cursos analizados, y aunque se observa una representación equilibrada en ambos cursos, el aumento en la proporción de mujeres en 10,4 puntos porcentuales en la década hace que se invierta la distribución (48,6% y 59% alumnas respectivamente).

El alumnado de los Planes educativos de preparación para el acceso a otros niveles educativos (acceso a Ciclos Formativos de grado medio y superior y a la Universidad para mayores de 25 años), desciende un 39,3% en la década (6.122 frente a 3.718), pero las alumnas incrementan su presencia un punto porcentual entre los cursos 2011/2012 y 2021/2022, por lo que se mantiene fuera de los márgenes de equilibrio (61,5% mujeres y 38,5% hombres en el último curso).

Los Planes educativos para el fomento de la ciudadanía activa incluyen, entre otros, cursos dirigidos al uso de las nuevas tecnologías, al uso básico de idiomas para personas extranjeras, cultura emprendedora, patrimonio cultural andaluz o hábitos de vida saludable. Se observa un incremento del 23,7% en el alumnado matriculado en estos Planes, alcanzando 82.245 personas en el curso 2021/2022, donde las mujeres son mayoría (71,8% alumnas y 28,2% alumnos), a pesar del descenso de 3,5 puntos porcentuales en la década, desde una presencia de mujeres del 75,3% en el curso 2011/2012.

A nivel nacional, analizando el periodo de 2011 a 2021, se observa un descenso continuo del alumnado que cursa estas enseñanzas. El número total de alumnado es de 472.390 en 2011/2012, siendo 201.171 en 2021/2022. En términos globales, estas cifras suponen un decrecimiento superior al 50%, manteniéndose al alza la presencia femenina frente a la masculina. Si comparamos los datos, en 2011/2012 la diferencia es de 32.286 alumnas más que alumnos. En 2021/2022 esta diferencia es de 77.339 mujeres más que hombres.

La tendencia a la baja se observa en las enseñanzas iniciales I y II, dándose una mayor diferencia en las enseñanzas iniciales II. En 2011/2012 el total era de 58.895 y en 2021/2022 de 19.365. Tanto en uno como en otro curso, la presencia femenina es significativamente superior a la masculina, 12.298 mujeres frente a 7.067 hombres en 2021.

Respecto a la Educación Secundaria para personas adultas, en términos globales el número total disminuye en más de un 50%, pasando de 236.078 en el curso 2011/2012 a 104.005 personas en el curso 2021/2022. En cuanto al género, se mantiene un dato cercano a la paridad.

En cuanto al alumnado que realiza la preparación para alguna prueba de acceso, comparando los datos de 2011/2012 con los del 2021/2022, en concreto, para la prueba de acceso a la Universidad, el número de personas ha disminuido, de 20.079 en 2011 a 11.974, lo que supone una reducción de más de un 50%, manteniéndose la superioridad en la presencia femenina.

Lo mismo sucede en la preparación para la prueba de acceso a Ciclos formativos, donde es destacable la diferencia entre los de grado medio y superior, siendo el número total de alumnado claramente más elevado en este último en los dos cursos. Tomando como referente el total de alumnado que realizó la preparación para la prueba de acceso a ciclos formativos de grado superior, en 2011/2012 el número fue de 32.736 y en 2021/2022 de 11.208. En ambos casos la tasa de mujeres supera a la de hombres.

3.7. CULTURA Y DEPORTE

La cultura reviste un importante papel en la promoción de los cambios sociales, si bien persisten desigualdades entre hombres y mujeres en casi todos los sectores culturales y creativos. Las mujeres se enfrentan a numerosas barreras tanto para el acceso como para su participación equitativa en el cine, teatro, música y el patrimonio. Entre las principales brechas de género en los sectores cultural y creativo destaca la participación limitada de mujeres en puestos de toma de decisiones, denominado “techo de cristal”, la segregación en determinadas actividades y las oportunidades limitadas para la formación continua, el desarrollo de capacidades y la creación de redes.

Aunque los hombres manifiestan en mayor medida no poder participar en actividades culturales por el tiempo dedicado al empleo¹⁰, las mujeres suelen disponer de menos tiempo libre debido a su mayor sobrecarga de trabajo de cuidados, que limita tanto la producción como el consumo de contenidos culturales.

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.

Producción y empleo cultural

3.7.1. Empleo cultural en Andalucía

Consejería de Turismo, Cultura y Deporte

Los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus competencias y en el ejercicio de sus acciones, deben tener en cuenta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo, en virtud de lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. En concreto, el artículo 22, establece en su apartado primero que será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía la igualdad de oportunidades en el empleo, mediante políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

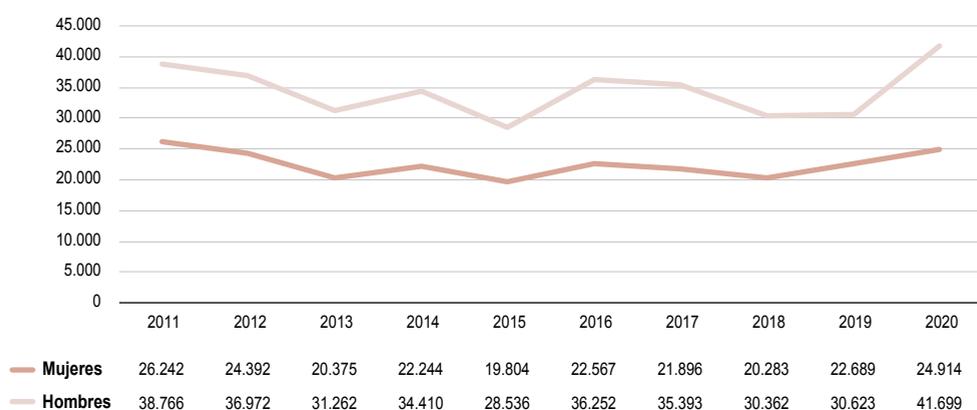
En este contexto, adquiere plena relevancia el análisis de la situación de mujeres y hombres en el empleo que se genera dentro del sector económico de la cultura. Los indicadores de género se convierten en un instrumento para hacer efectiva la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas. En concreto, la relevancia del indicador sobre el empleo cultural se debe a que permite medir la brecha de género que pueda existir en el empleo asalariado que se genera dentro de este sector de la economía y valorar la conveniencia de las políticas públicas que puedan ir dirigidas a la reducción de la misma.

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

Entre los años 2011 a 2015 en Andalucía se ha mantenido una tendencia irregular en el empleo generado en el ámbito de la cultura, alternándose subidas y bajadas para finalmente repuntar en 2020, generándose 1.605 contratos más que en el año 2011, cuando se registraron 65.008 empleos, hasta llegar en 2020 a un total de 66.613 empleos.

La proporción entre hombres y mujeres en el empleo del sector cultural ha variado poco a lo largo de la década (2011-2020), 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.

En lo que concierne a la evolución de los datos durante la década, 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 daba tanto entre personas asalariadas, que concentraban el 67,5% del empleo en empresas culturales como entre no asalariadas (el 32,5%), contabilizándose en 2020 un total de 24.290 hombres y 20.669 mujeres asalariadas y 17.409 hombres y 4.245 mujeres no asalariadas.

Atendiendo a los sectores de actividad cultural, se observa que en 2020 solo presentaban 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 tenían porcentajes dentro de los límites de una representación equilibrada, como la publicidad (45,9% de mujeres y 54,1% de hombres); y

se aproximaban 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 las actividades culturales presentaba 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.

Por tanto, 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, área esta última 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 en el ámbito cultural se ha mantenido muy estable a lo largo de la última década, con valores promedio del 55,1% para hombres y del 44,9% 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 19.407 asalariadas y los 24.844 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 8,1 puntos porcentuales, siendo la menor brecha desde que se obtienen datos del sector cultural, situada en 12,3 puntos porcentuales en 2011.

En función de la tipología de actividades culturales, en el empleo asalariado, tres de ellas cuentan con más mujeres que hombres, la educación cultural (64,3%), el patrimonio cultural, archivos y bibliotecas (64,1%) y la publicidad (54,2%). Además de esta última rama de publicidad, otras cinco entran dentro de 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. Por último, está desequilibradamente masculinizada la actividad de arquitectura (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, por tanto, mayor que en el trabajo asalariado.

En el empleo no asalariado, la participación femenina en general es baja en la mayoría de las actividades culturales analizadas. En 2020 es la rama de educación cultural la única que cuenta con una representación paritaria. En el subsector de libros y prensa, se registra un 30,8% de mujeres y en el resto de las actividades, la participación femenina se sitúa por debajo del 20%: artes visuales (18,6%), publicidad (16,6%), patrimonio cultural, archivos y bibliotecas (15,9%), sector de audiovisual y multimedia (15,8%), arquitectura (14,6%), artesanía (13,4%), y por último, artes escénicas, en las que se encuentra la menor participación de mujeres (8,9%).

3.7.2. Temporalidad en el empleo cultural

Consejería de Turismo, Cultura y Deporte

La temporalidad en el empleo se asocia en general a una mayor precariedad laboral. En el ámbito del empleo en el sector cultural, es relevante al género el indicador que permite medir la brecha de género que pueda existir en el empleo atendiendo al carácter temporal de éste y valorar la conveniencia de las políticas públicas que puedan desarrollarse para mitigar esa circunstancia.

Los datos relativos al año 2022 respecto al empleo que se genera en el sector de la cultura muestran en primer lugar que los contratos temporales, que eran un 34,3%¹¹ de los puestos que se creaban en 2012 (11.426 del total de 33.330), han disminuido en 2022, suponiendo el 14,3% (5.382 del total de 37.576). Por sexo, entre quienes contaban con un contrato temporal en 2012, el 50,7% eran mujeres y el 49,3% hombres (brecha de 1,4 puntos porcentuales), aumentando la distancia en esta presencia por sexo en 2022, con un 52,7% de mujeres y un 47,3% de hombres (5,4 puntos de diferencia).

La suma de contratos temporales e indefinidos suma en 2022 un total de 37.097¹² puestos. En los contratos temporales en 2022, se observa que se han formalizado 286 más con mujeres que con hombres. Sin embargo, entre los contratos indefinidos, se han formalizado 1.981 más contratos con hombres que con mujeres (46,9% de mujeres y 53,1% de hombres), poniendo de manifiesto que las mujeres acceden en mayor medida a empleos más precarios, desde el punto de vista de la temporalidad.

En el análisis de la década, atendiendo a los datos del año 2012, se observa un incremento de un 46,2% del número de los contratos indefinidos, mientras que los temporales disminuyen un 52,9%, lo que supone una clara mejora respecto a la situación de temporalidad en el empleo del sector cultural. De este modo, los contratos indefinidos firmados por mujeres han pasado de 9.454 en el año 2012 a 14.867 en 2022; entre los hombres, se ha pasado de 12.233 contratos indefinidos en 2012 a 16.848 en 2022.

Sin embargo, si bien la temporalidad ha disminuido de manera importante entre 2012 y 2022 (del 37,8% al 15,8% en mujeres, y del 31,3% al 13% en hombres), el indicador también muestra que sigue habiendo mayor temporalidad en las mujeres, pasando la brecha de 6,5 puntos porcentuales a 2,8, manteniéndose la tendencia a una mayor temporalidad femenina.

3.7.3. Empleo cultural en puestos directivos y cualificados

Consejería de Turismo, Cultura y Deporte

Los indicadores que miden la brecha de género en los contratos laborales que se formalizan en el sector cultural permiten valorar la conveniencia de las políticas públicas que puedan ponerse en marcha para favorecer una mayor contratación de mujeres en los diferentes grupos de cotización.

11. Según datos del IECA, en 2012 se crearon 33.113 puestos de trabajos temporales e indefinidos. En otros 217 puestos no consta el tipo.
12. En 2022 se formalizaron 31.715 contratos indefinidos, 5.382 temporales y un total de 479 contratos de los que no consta el tipo, según los datos facilitados por el IECA.

A fin de estudiar el fenómeno de la segregación ocupacional, se analiza el empleo por grupos de cotización. Los grupos de cotización 1 y 2 (01 – Ingeniería, licenciatura y alta dirección y 02 – 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.

De un total de 17.948 contratos formalizados con mujeres en el año 2022 en el sector cultural, únicamente 2.945 contratos (16,4% del total), se sitúan en los grupos de cotización elevados (grupos 1 y 2), aunque se observa que esta proporción es solo ligeramente inferior a la de los hombres (17,3% del total). Respecto al año 2022, hay que destacar que se percibe una clara subida en la contratación de mujeres, cifrándose en un total de 1.103 contratos más sobre el total de 16.845 contratos formalizados con mujeres en el año 2021, incremento del 6,5%.

La contratación de mujeres únicamente es superior a la de los hombres en los grupos intermedios de cotización, es decir, en los grupos 3 a 7 en los que la cotización se plantea por meses, con idénticas bases mínima y máxima¹³. Siendo esta la misma tendencia que ya se observaba hace una década.

Por último, el grueso de los contratos en materia de cultura se encuentra en los grupos de cotización 8-11, en los que las bases mínima y máxima se plantean por días¹⁴. Por sexo, en este grupo, en el año 2022, se formalizaron 9.268 contratos con hombres respecto de un total de 19.628 (47,2% del total), y en mujeres 6.481 (36,1%), del total de 17.948.

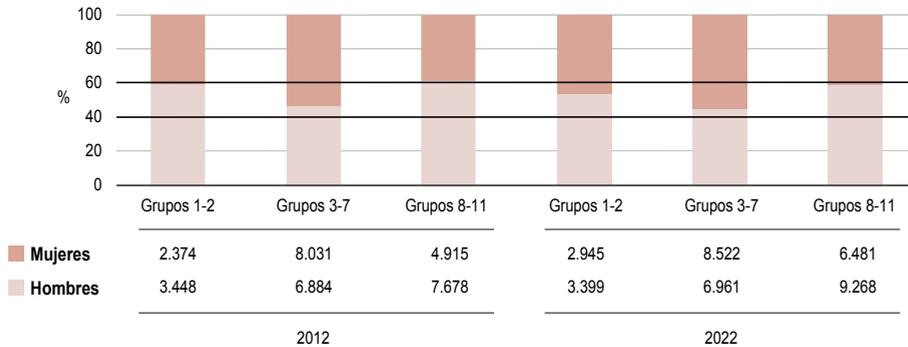
En definitiva, estos datos ponen de manifiesto una clara brecha de género en el empleo que se genera en el sector cultural, señalando que son mayores que en otros sectores de la actividad económica, debido a la mayor informalidad, entre otras causas.

En este contexto, también es significativa la evolución de la brecha de género en los grupos de cotización más altos en la comparativa de la década, y su relación con la representación de mujeres en puestos directivos y cualificados.

Los datos obtenidos por el IECA ponen de manifiesto una mayor cotización a la seguridad social en relación con aquellos puestos de trabajo vinculados al sector de la cultura por parte de los hombres, no existiendo grandes diferencias entre las cotizaciones que existían en el año 2012 en relación con las del año 2022. En la última década se observa que el incremento en los grupos de cotización inferiores es superior entre las mujeres (31,9%) que entre los hombres (20,7%), reflejando una mayor precariedad en la situación laboral de las primeras, que persiste y aumenta en 2022.

13. 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.

14. 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.

GRÁFICO 3.7.3. Empleo cultural según sexo y grupo de cotización en Andalucía. Años 2012 y 2022

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.

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 la Propiedad Intelectual de Andalucía, aportando información relevante para percibir el grado de participación en función del sexo en la actividad creativa y si dicha condición pudiera estar condicionando la autoría de las diferentes categorías de propiedad intelectual que se vienen registrando.

En el año 2021, las personas que solicitaron dicha inscripción ascendieron a un total de 6.331, de las cuales el 36,5% (2.313) fueron mujeres y el 63,5%, fueron 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 sobre el total de solicitudes presentadas, pasando de 35,6% al 36,5%.

Durante la última década (2011-2021), se observa en 2021 un incremento de 6,3 puntos porcentuales en las autorías femeninas con respecto a 2011, pasando de un 30,2% sobre el total a un 36,5%. Durante el ejercicio 2018 se obtuvo el mejor resultado de la serie en cuanto a disminución de la brecha, con un incremento de 7,2 puntos en la presencia femenina respecto del ejercicio inmediatamente anterior, aunque en 2019 esta proporción sufrió una caída de 5,1 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, los hombres son mayoría en todas las categorías durante el año 2021, salvo en la categoría “Otras obras plásticas” en las que las mujeres representan un 53,6% mientras los hombres constituyen el 46,4%. Por su parte, dentro de la franja de equilibrio se encuentran “Obras literarias”, “Obras fotográficas”, “Maquetas, gráficos o mapas”; y “Páginas electrónicas (web) o multimedia”.

A lo largo de la década 2011-2021, se observa una constante y amplia presencia de autores hombres, por encima del 70% del total, 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, bases de datos 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 resaltar algunos tipos de obras en los que las mujeres tienen una presencia destacable, como por ejemplo “Obras literarias”, “Obras científicas”, “Dibujos o pinturas”, “Obras fotográficas”, “Otras obras plásticas” y, en los últimos años, con una participación del 45,5% en 2021, las mujeres ganan presencia en “Páginas electrónicas (web) o multimedia”.

En lo que se refiere a las variaciones producidas en esta década del 2011 al 2021, cabe destacar los incrementos de inscripciones llevadas a cabo por mujeres en los siguientes ámbitos: “Obras literarias” (del 33,1% al 43,4%), “Obras fotográficas” (del 22,7% al 41,8%); “Maquetas, gráficos o mapas” (del 0% al 42,1%); “Páginas electrónicas o multimedia” (del 29,2% al 45,5%), entre otros. En términos globales se ha incrementado en 6,3 puntos el porcentaje de las inscripciones realizadas por mujeres sobre el total.

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 selección de autorías femeninas en la programación cultural de algunos centros de arte de carácter público de la Comunidad Autónoma. De esta manera, se puede valorar la incidencia directa de una política pública en la promoción de la igualdad de género, específicamente, en lo que respecta al impulso de la actividad creativa y expositiva en el ámbito del arte contemporáneo y de la fotografía. 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 el año 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 en cuanto a la participación de autores y autoras, siendo el único museo de España que la realiza, y convirtiéndose en una de sus señas de identidad.

Como institución dependiente del CAAC, el C3A, con sede en la provincia de Córdoba, ha adoptado este mismo criterio desde su puesta en marcha. 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 femenina en las 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, con una participación masculina levemente superior a la de las mujeres.

Respecto a las exposiciones de fotografía, los resultados muestran un importante avance en la igualdad de género, dado que se han incrementado un 16,7% sobre el total de 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 autoras a mujeres.

En cuanto al programa INICIARTE, de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales, los datos muestran que entre los y las artistas seleccionadas por convocatorias anuales, hay una mayor participación masculina. De este modo, entre los años 2013 y 2018 se observa una participación promedio de hombres de un 53,5% y de un 46,5% 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 el ámbito de la formación e investigación, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, insta a los poderes públicos de Andalucía a promover la participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación. Por ello, el presente indicador adquiere relevancia de género, en cuanto que aporta información respecto a la participación de las mujeres como investigadoras dentro del ámbito de la cultura.

En este contexto, otro de los indicadores para valorar la incidencia de las políticas de la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte desde la perspectiva de género, es el que permite observar el grado de participación de hombres y mujeres en la oferta pública formativa y de investigación que impulsa la citada Consejería, a través de las entidades a ella adscritas que tienen competencias para ello.

En relación con el 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, registrando su valor más bajo, 10,2 puntos porcentuales en el año 2011, y el más alto, de 31,3 puntos de diferencia en el año 2015. A partir de 2015, la brecha disminuye progresivamente hasta 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. De manera conjunta, en los últimos 10 años se ha producido un descenso en el volumen de alumnado, pasando de 896 alumnos y alumnas en 2011, a 388 estudiantes en 2020, entre otras causas debido a los efectos de la pandemia de la COVID-19, con la anulación de muchas actividades presenciales. En el año 2021, por el contrario, se produce un fuerte repunte, registrándose 1.580 estudiantes, distribuidos en un 43% de alumnos y un 57% alumnas, manteniéndose la presencia mayoritaria de estas últimas.

En cuanto a la formación impartida en la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales, se observa un progresivo crecimiento de la participación femenina, siendo superior la participación de mujeres que acuden a estos cursos a la masculina. 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 última 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 39,1% y masculina del 60,9%, ligeramente fuera de 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 del 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 a la de profesoras, con un promedio de un 56% de hombres y un 44% de mujeres. En el año 2021, se produjo un claro incremento en la contratación de personal de investigación, al emplear a 127 profesores (55%) y 104 profesoras (45%), aumentando levemente la participación femenina con respecto a 2011.

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 de Creación Coreográfica de Andalucía (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 (27,5%).

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 65,5%.

En lo que se refiere al 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 principalmente a que las cifras de personas investigadoras son bajas.

Por otro lado, en lo que se refiere al número de personas usuarias del Servicio de Investigación de los Museos gestionados por la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte en estos últimos 10 años, el de mujeres es levemente superior al de hombres, siendo 2012 la única excepción con mayor presencia de hombres. En 2014 se registra la mayor diferencia entre mujeres y hombres del periodo, aumentando su porcentaje en 8,9 puntos con respecto al año anterior, y hasta 2022, esta tendencia ha ido disminuyendo.

En el año 2022, si bien los datos de participación siguen siendo muy inferiores (1.732 personas) en comparación con los años prepandemia (en el año 2019, 3.259 personas), el análisis por sexo muestra un leve repunte en el porcentaje de mujeres, así en 2021 se llegó a un 54,4% de mujeres que usaron el servicio de investigación, pasando en el año 2022 a un 56,2%. En definitiva, se mantiene el equilibrio en la participación de este servicio que prestan los museos gestionados por esta Consejería.

Participación y acceso

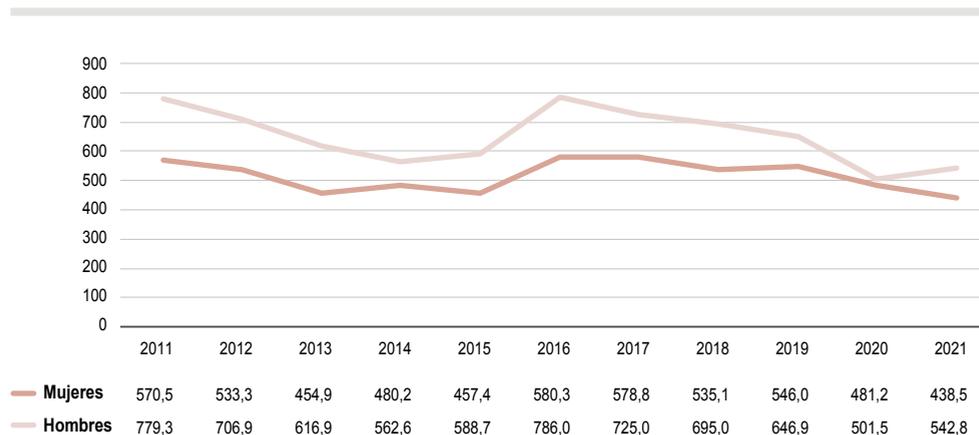
3.7.7. Gasto medio de los hogares en bienes y servicios culturales

Consejería de Turismo, Cultura y Deporte

El indicador resulta relevante a género para comprender cómo se comportan las familias con respecto al gasto en el ámbito de la cultura, teniendo en consideración si el sustentador principal de la familia es mujer u hombre. Para ello se analiza el gasto tanto del conjunto de la familia como de las personas que la integran por separado.

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 en el año 2021 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 208,8 euros en 2011, descendiendo hasta los 20,3 euros en el año 2020 y alcanzando una diferencia de 104,3 euros en 2021.

En España, en cuanto al acceso de los hogares a la cultura según el sexo de la persona sustentadora principal, se aprecia una tendencia similar a la de Andalucía, ya que el gasto medio va descendiendo entre 2011 y 2021, acelerándose esta bajada durante los años 2018 a 2020,

y 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. Así, en el año 2021, el gasto medio por familia donde la persona sustentadora principal era mujer fue de 511,9 euros y en el caso de que fuera un hombre, el gasto subía a una media de 603,2 euros.

En el año 2021 los hogares sustentados por mujeres en Andalucía han gastado en bienes y servicios culturales 73,4 euros menos que los hogares sustentados por mujeres en España y 164,7 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, entre 2011 y 2015, y 2017 a 2021, tras un repunte en 2016.

En función del sexo, estas diferencias en el gasto medio por persona en bienes y servicios culturales muestran que, aunque en general el de los hombres es mayor al de las mujeres, analizando los últimos años de la década, fue 20,3 euros menor al de las mujeres en 2019, y 36,4 euros menos, en 2020. En el año 2021 desaparecen estas diferencias entre sexos, produciéndose ese año un gasto medio de 197 euros por persona en ambos sexos.

En España, el gasto medio por persona ha descendido considerablemente durante los años 2017 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 2019 es más pronunciada. Así, 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

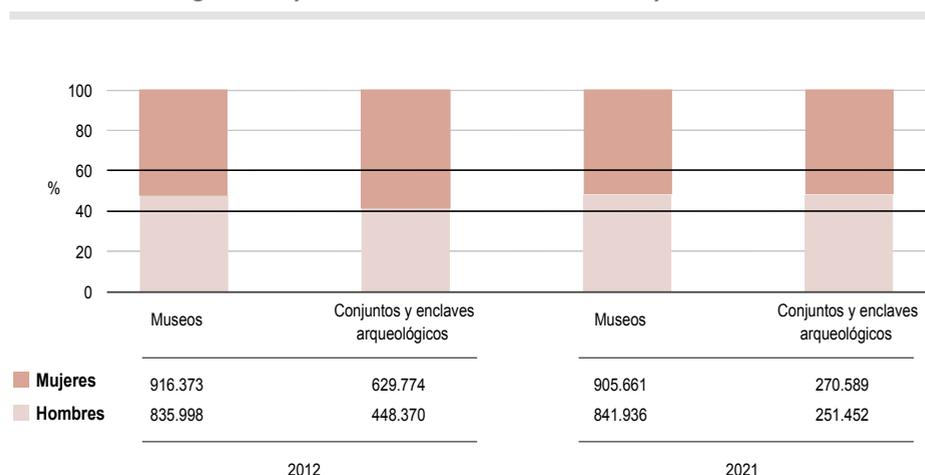
La participación de mujeres y hombres en la actividad cultural, en lo que se refiere a las visitas y al acceso tanto a los museos gestionados por la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte como a los espacios culturales (conjuntos y enclaves arqueológicos), resulta relevante para el diseño de las políticas de gestión que afectan a esos espacios. 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 visitantes de mujeres entre los años 2011 a 2021 de un 53,1%, y un volumen de visitas total superior en 2011 (5.447.301) respecto a 2021 (3.908.756).

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 53,2%.

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.

En términos globales, se pone de manifiesto que la participación masculina en las actividades promovidas en museos y espacios culturales ha aumentado de manera moderada a lo largo de la última década, 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

Para el impulso de las políticas de cultura con integración de la perspectiva de género resulta pertinente recabar información sobre el acceso y participación de mujeres y hombres respecto al uso de las bibliotecas y archivos, a fin de poder diseñar medidas que coadyuven a fomentar la presencia de la mujer en estos espacios.

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 2020, la tendencia observada en el número de estas, 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 (2012 a 2020). 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 del 19,4% de mujeres y del 16,4% de hombres, sobre el total.

Por otra parte, analizando los préstamos a personas usuarias de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía, estos 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, realizando ellas el 59,4% del total frente al 40,6% efectuados por hombres. Atendiendo a los grupos de edad de las mujeres prestatarias, 7 de cada 10 son adultas. El diferencial por sexo aumenta levemente desde el año 2016, que se situó en un 57,1% de mujeres y un 42,9% 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 de género 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.

En lo relativo al número de personas usuarias inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía, éste muestra una clara tendencia creciente en los últimos 10 años.

La media de incremento anual es de un 4,3% (los mayores incrementos se registraron en 2011 y 2013, con un 12% y un 9,3% respectivamente), así entre 2011 y 2021 se ha producido un incremento en el número de personas usuarias de un 40,8%. En 2021 la Red contaba con un total de 2.495.701 personas con carné frente al 1.772.341 que había en 2011.

La distribución por sexo es equilibrada, no obstante, el porcentaje de mujeres es algo más elevado, un 54,9% frente al 45,1% de hombres. Dicha diferencia se ha mostrado prácticamente constante en la última década (2011-2021), aunque en estos diez años la diferencia ha aumentado casi un punto porcentual, ya que en 2011 las mujeres usuarias representaban el 54,1% y en el año 2021, como ya se ha indicado, el 54,9%.

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, caracterizados por disponer de una participación mayoritariamente masculina entre las personas usuarias.

En la década 2011-2021, el promedio de mujeres usuarias de los archivos de la Consejería de Cultura y Deporte ha sido del 39,9% y el de hombres, del 60,1%, siendo en el año 2018 donde se alcanza la máxima cota de representación de mujeres (46%), y en el año 2012 se registró la mínima (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 en su distribución 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%. En el año 2018 es cuando se registra la máxima participación de mujeres (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.

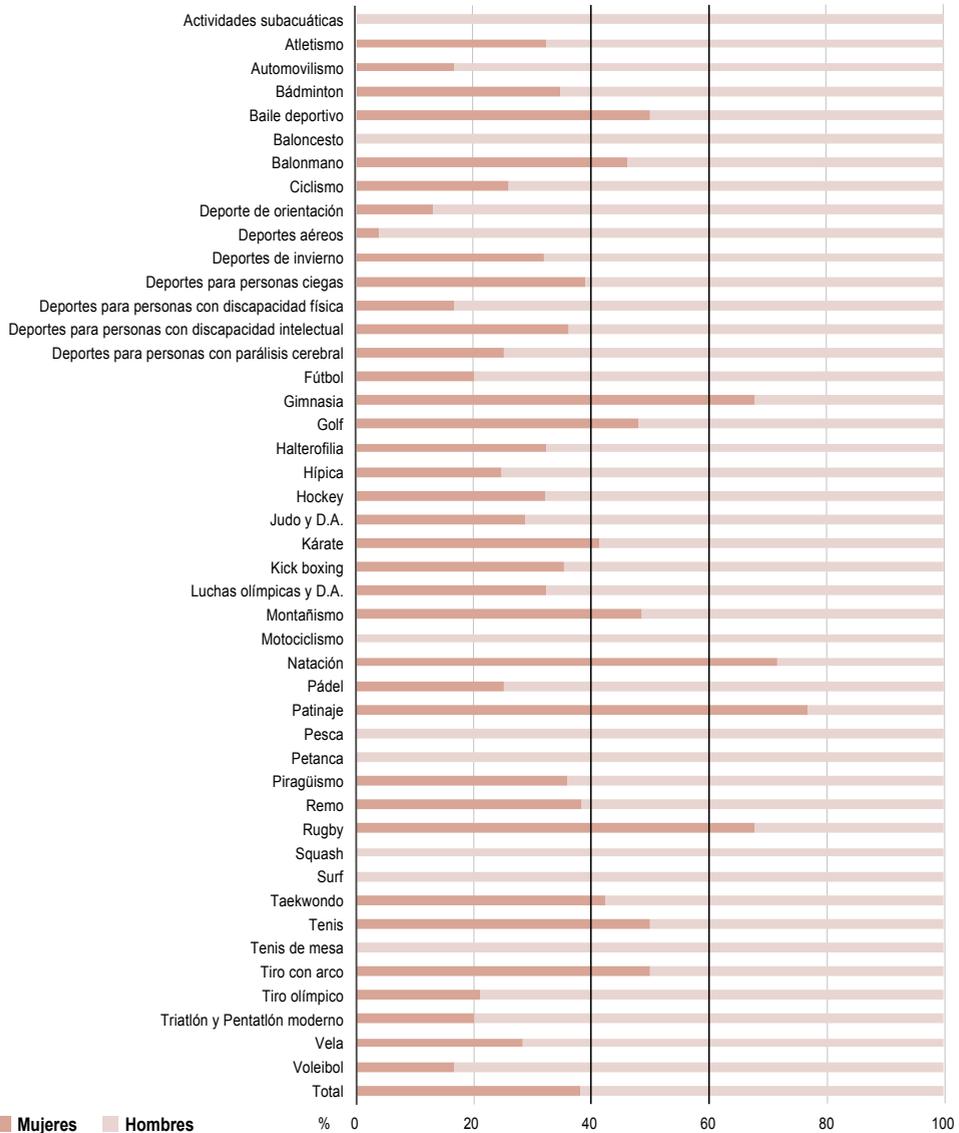
3.7.10. Deporte de Rendimiento

Consejería de Turismo, Cultura y Deporte

En virtud de la Ley 5/2016, de 19 de julio, del Deporte de Andalucía se 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, el artículo 6 señala la necesidad de integrar la perspectiva de género en las políticas públicas en materia de deporte, de conformidad con la legislación estatal y autonómica vigente.

El análisis del deporte de rendimiento desde la perspectiva de género permite conocer la evolución de hombres y mujeres en función de distintas variables como la modalidad deportiva, la provincia, el nivel (Alto Nivel, Alto Rendimiento) y el estamento (deportistas, técnicos/entrenadores, jueces/árbitros) y constituye un valioso instrumento para la elaboración de políticas públicas encaminadas a lograr la participación, el fomento, y la inclusión de las mujeres en todos los ámbitos deportivos.

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.

En 2021 se han elaborado dos relaciones de deporte de rendimiento de Andalucía, en las que se incluye a deportistas que han sido reconocidos en los distintos estamentos. Estos listados están integrados por un total de 1.652 personas, lo que supone un incremento con respecto a

los listados publicados en 2020 (704 personas), debido al fin de las medidas impuestas por la pandemia y a la implementación de las ayudas al deporte no olímpico y no paralímpico (ADN), destinadas a los deportistas y entrenadores de rendimiento. Entre las personas incluidas en las dos relaciones, 109 tenían la condición de Alto Nivel de Andalucía (93 deportistas y 16 técnicos) y 1.419 se incluyeron en el nivel inmediatamente inferior, denominado Alto Rendimiento de Andalucía (1.298 deportistas, 91 técnicos y 30 jueces-árbitros).

En función de su distribución por sexo, las personas incluidas en las relaciones de deporte de rendimiento de Andalucía en el año 2021, se distribuyen en un 61,8% de hombres y un 38,2% de mujeres. La brecha de género no presenta variación significativa con respecto a 2020, pero cabe destacar que la representación femenina disminuye hasta el 29% entre deportistas de Alto Nivel.

En 2021, las personas que han accedido a la condición de deportistas de Alto Nivel o Alto Rendimiento de Andalucía pertenecen a 45 modalidades deportivas diferentes, ocho modalidades más que en 2020. Los deportes con mayor número de deportistas son remo (167), piragüismo (128) y tiro olímpico (109).

Como en años anteriores, la mayoría de las modalidades deportivas analizadas presentan un porcentaje de hombres superior al de mujeres. Las modalidades deportivas con mayor presencia femenina (superior al 50%) son patinaje, natación, gimnasia y rugby. Las modalidades deportivas con representación paritaria son baile deportivo, montaña y escalada, tenis y tiro con arco.

3.7.11. Licencias deportivas federadas

Consejería de Turismo, Cultura y Deporte

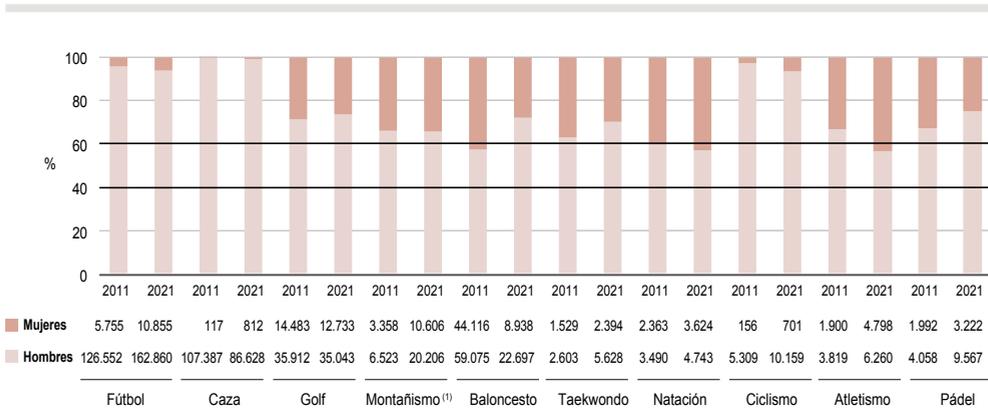
La evolución de las licencias federativas en Andalucía analizadas desde una perspectiva de género muestra que el número de licencias deportivas de mujeres es muy inferior al número de licencias deportivas de hombres y que esta diferencia se mantiene a lo largo del tiempo. La adhesión de las mujeres a la práctica deportiva general no ha afectado a la práctica deportiva federada, donde los niveles de participación femenina son aún muy bajos.

La evolución en el número de licencias deportivas en Andalucía durante los últimos años es positiva, pero sin alcanzar los niveles de crecimiento del deporte por igual. En Andalucía, en el año 2021 el número total de licencias deportivas federadas fue de 550.144, cifra que supone un aumento de más de un 12% con respecto a las 491.356 licencias de 2020. Las federaciones deportivas con mayor número de licencias son fútbol, caza, golf, baloncesto y montañismo, que suponen el 67,5% del total de licencias deportivas de la comunidad autónoma.

En función del sexo, se observan diferencias muy significativas, el 18,1% de las licencias federativas son de mujeres, frente al 81,9% que son de hombres. Aumenta la brecha de género en 0,7 puntos porcentuales con respecto al año 2020.

El porcentaje de hombres es muy superior al de mujeres en las federaciones deportivas con mayor número de licencias. Esta diferencia no presenta variaciones significativas a lo largo de la última década, excepto en la Federación de baloncesto, en la que aumenta la representación masculina, y en la de atletismo, que experimenta un incremento considerable en el número de licencias femeninas. Entre las federaciones más importantes, natación y atletismo son las que presentan un porcentaje más paritario.

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 tipo de licencia, es entre jueces y árbitros donde se produce una menor diferencia porcentual entre hombres y mujeres. Otro factor condicionante es la edad de las y los deportistas con licencias federativas, según la cual se observa que la representación de las mujeres es mayor entre los deportistas menores de 18 años, y a partir de la mayoría de edad las mujeres solo representan el 15% de los deportistas federados en Andalucía.

Entre 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 brecha de género es inferior a la que se obtiene en Andalucía. El 75% de las licencias federativas corresponden a hombres y el 25% a mujeres.

En su conjunto, el deporte federado andaluz, al igual que ocurre en el resto de España, está lejos de alcanzar la paridad. Entre las mujeres está más extendida la práctica deportiva recreativa, al margen de cualquier estructura deportiva. La pertenencia a las distintas federaciones deportivas está directamente relacionada con la práctica deportiva competitiva, que posee un carácter preferentemente masculino y juvenil.

3.7.12. Promoción deportiva en competición oficial

Consejería de Turismo, Cultura y Deporte

El Programa de Participación en Ligas Nacionales (PLN) valora la incidencia de una línea de subvenciones dirigidas al fomento de la participación en competiciones deportivas nacionales, por parte de equipos deportivos pertenecientes a clubes deportivos andaluces. El programa PLN contiene una línea de subvenciones que se convoca con carácter anual, y que se regula mediante Orden de 12 de mayo de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras y fueron publicadas 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.

Mediante Resolución de 8 de abril de 2021, de la Dirección General de Promoción del Deporte, Hábitos Saludables y Tejido Deportivo, se convocaron 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, y se incluyeron como beneficiarios a 112 equipos, pertenecientes a 87 clubes deportivos de Andalucía. De estos 112 equipos subvencionados, 51 fueron femeninos, 47 masculinos y 14 mixtos. Los equipos femeninos representaron 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, aumentaron entre los años 2018 y 2019, pasando de 44 a 48 equipos subvencionados, y su número descendió a 45 en 2020. Por su parte, se aprecia un ascenso en el número de equipos femeninos en 2021. No obstante, sobre el total, supone un ligero descenso en la proporción de equipos subvencionados, hasta los 51 antes mencionados, 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 pueda 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 dependencia¹⁵.

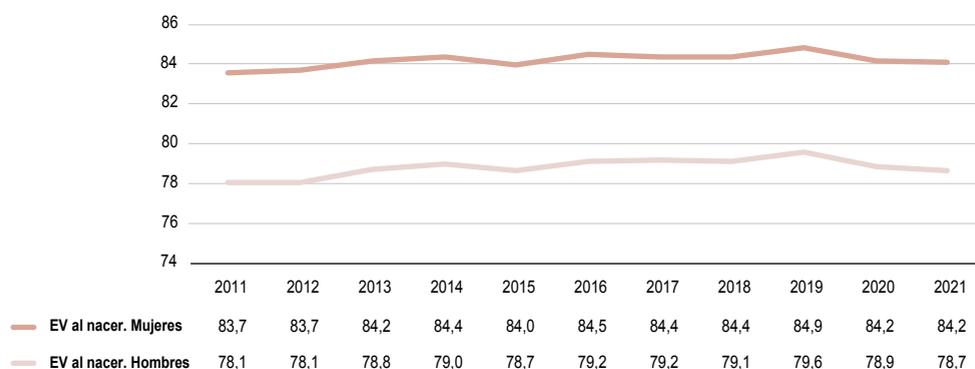
Los datos de esperanza de vida del último año disponible cobran mayor significación en su comparación con años anteriores y con otros territorios. La tendencia creciente de la esperanza de vida, tanto en hombres como en mujeres, está documentada en los países desarrollados desde hace más de un siglo, 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.

Durante el siglo XXI, en Andalucía, entre 2001 y 2019 (año pre-pandemia de COVID-19), 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 hubo una

15. Carmel S. Health and well-being in late life: gender differences worldwide. *Front. Med.* 2019. <https://doi.org/10.3389/fmed.2019.00218>

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, tanto para hombres como para mujeres) y a los 65 años (0,6 años para ambos sexos). En 2021, segundo año de la pandemia, se mantienen los valores de 2020 para la esperanza de vida al nacer y a los 65 años, con la excepción de la esperanza de vida al nacer en los hombres, donde aún se pierden 0,1 años adicionales. Los dos primeros años de la pandemia de COVID-19 han supuesto una pérdida en esperanza de vida que empeora el balance de lo ganado desde el comienzo de siglo, reduciéndose a 3,6 años la ganancia en esperanza de vida al nacer en los hombres entre 2001 y 2021 y a 2,5 años en las mujeres en el mismo período.

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).

La esperanza de vida al nacer en Andalucía en 2021 fue de 84,2 en las mujeres y de 78,8 en los hombres, mientras que en España se observaron datos superiores (85,8 para ellas y 80,2 para ellos). La esperanza de vida fue 5,4 años mayor en las mujeres que en los hombres en Andalucía y 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 fue de 21,6 años para ellas y de 18 para ellos (diferencia de 3,6 años); y en España de 23,1 y 19 años respectivamente (4,1 años de diferencia).

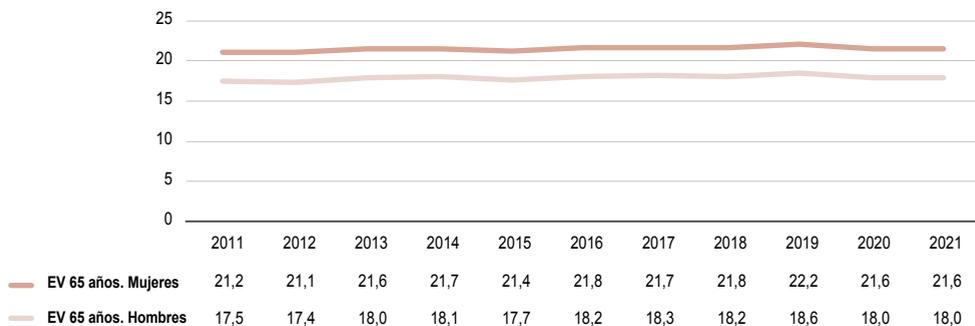
La comparación entre los dos primeros años de la pandemia de COVID-19, muestra que en Andalucía en 2021, la esperanza de vida al nacimiento se ha mantenido igual a la de 2020 para las mujeres (84,2 años) y ha descendido 0,1 años en los hombres (78,9 años en 2020). En España, por el contrario, en 2021 se recuperó parte de la pérdida de esperanza de vida ocurrida entre 2019 y 2020, aumentando 0,7 años en las mujeres y 0,6 años en los hombres (85,1 y 79,6 años respectivamente en 2020).

En el caso de la esperanza de vida a los 65, entre 2021 y 2020 en Andalucía no se observaron cambios en las mujeres (21,6) ni en los hombres (18). A nivel nacional, al igual que en la esperanza de vida al nacimiento, se muestran incrementos, que fueron de 0,8 años en las mujeres y de 0,6 en los hombres (22,3 y 18,4 años respectivamente en 2020).

Al comparar las provincias andaluzas, en 2021, las que tuvieron mayor esperanza de vida al nacer y a los 65 años fueron Córdoba en las mujeres, y Málaga y Granada en los hombres. La provincia con las cifras más bajas, tanto de esperanza de vida al nacimiento como a los 65 años, fue Cádiz en hombres y mujeres, salvo en la esperanza de vida al nacer en los hombres, donde Almería estuvo por debajo de Cádiz. Cabe destacar que las 3 provincias occidentales (Cádiz, Sevilla y Huelva) y Almería tuvieron los valores más bajos en ambos indicadores, sobre todo en los hombres.

Entre 2019 y 2020, la reducción de la esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años asociada a la pandemia se produjo en todas las provincias andaluzas y en ambos sexos, llegando a ser mayor de 1 año en Granada (ambos indicadores y ambos sexos) y en Jaén (esperanza de vida al nacer en los hombres). Entre 2020 y 2021, en Andalucía en su conjunto apenas hubo cambios en la esperanza de vida; sin embargo, esto refleja situaciones distintas entre las provincias. De hecho, entre estos dos años, Granada y Jaén – las provincias con mayor pérdida el año anterior- recuperaron parte de la esperanza de vida, con incrementos en los dos indicadores entre 0,4 y 0,7 años (en ambos sexos). Al mismo tiempo, cabe destacar en 2021 una reducción de la esperanza de vida en algunas provincias, siendo Almería una de las que tuvieron mayores pérdidas en los dos indicadores y en ambos sexos (entre -0,4 y -0,7 años). También destaca el descenso de la esperanza de vida al nacer en Huelva y Córdoba en los hombres (-0,4 años) y Cádiz en las mujeres (-0,5 años).

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 los datos de Andalucía con los de España, en 2020 se siguió observando la desventaja histórica en la esperanza de vida al nacer en Andalucía, pero con una diferencia menos acusada 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 2019 era de 1,3 años en los hombres y 1,4 en las

mujeres, mientras que en 2020 fue de 0,7 y 0,8 años respectivamente. Sin embargo, en 2021, el impacto de la pandemia en la mortalidad fue superior en Andalucía que en España, volviendo de nuevo a unas diferencias similares a las previas a la pandemia e incluso algo más altas que en 2019 (1,4 años en los hombres y 1,6 en las mujeres). En 2021, Andalucía sigue siendo la Comunidad Autónoma con la esperanza de vida más baja de España, después de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, que presentaron cifras menores.

En resumen, sobre los efectos de la COVID-19, puede decirse en primer lugar que el impacto de la pandemia en la esperanza de vida durante 2020 en Andalucía estuvo por debajo de la media nacional. Así, según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), entre 2019 y 2020, la disminución de la esperanza de vida al nacer en España fue de 1,3 años en los hombres y 1,2 en las mujeres y en Andalucía de 0,7 años en ambos sexos; y también la esperanza de vida a los 65 años sufrió una reducción por encima del año de vida en España (1,2 y 1,1 años en hombres y mujeres respectivamente), mientras que en Andalucía fue de 0,6 años para ambos sexos. Este impacto se observó en la mayoría de los países¹⁶. Sin embargo, la situación en España mejoró en 2021 respecto a 2020, con un incremento de la esperanza de vida al nacer (de 0,6 años en los hombres y 0,7 en las mujeres) y a los 65 años (de 0,6 en los hombres y 0,8 en las mujeres); mientras que Andalucía entre el primer y segundo año de pandemia ambos indicadores se mantuvieron en valores similares.

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 2021. 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 2021 (en torno a 3,6 años).

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. Y entre 2020 y 2021, la esperanza de vida en la UE descendió 0,3 años adicionales, tanto en hombres como en mujeres. Según esta misma fuente, en 2019 España fue el país de la UE-27 con la esperanza de vida al nacer más alta en las mujeres y ocupó el octavo lugar en los hombres (86,7 y 81,1 años, respectivamente). Sin embargo, en 2020, retrocedió un puesto en las mujeres (segundo país, con EV de 85,2, después de Francia) y cinco puestos en los hombres (decimotercer país en esperanza de vida, 79,6 años); y en 2021, continuó con el segundo puesto en las mujeres (con EV de 86,2, después de Liechtenstein) y pasó al décimo en los hombres (con EV de 80,4)¹⁷.

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,

16. 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>.

17. Los datos del INE para España difieren ligeramente de los publicados por Eurostat. Datos de Eurostat disponibles en: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00205/default/table?lang=en>

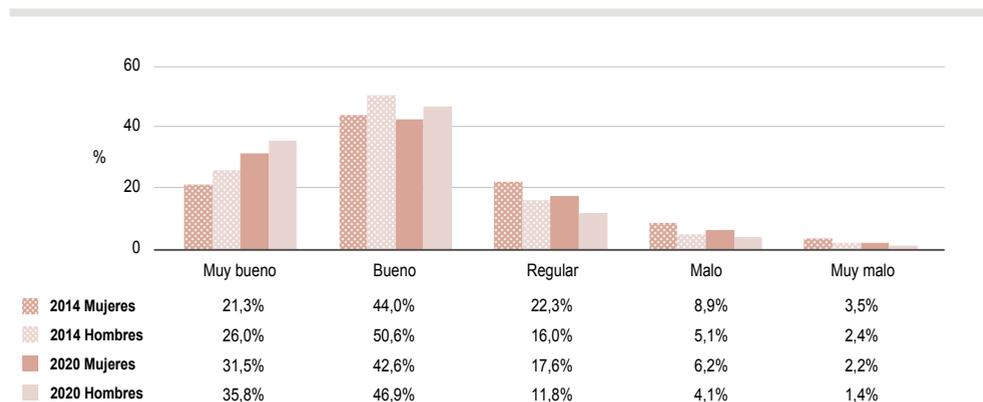
se han realizado también estudios sobre los avances en medicina y tecnologías sanitarias, en el sentido de una mayor utilización, y por tanto, mayor beneficio, en los hombres que en las mujeres. En España, se realizó un estudio que puso de manifiesto que la reducción de la brecha de género entre 1995 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 tráfico¹⁸.

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.

GRÁFICO 3.8.2. Valoración del estado de salud percibida 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.

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.

18. 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.

Entre 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.

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, facilitando información a la población de modo que la ciudadanía pueda tener una opinión libre, consciente y argumentada al respecto, y facilita que todo ciudadano/a que ha manifestado su deseo a ser donante 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 los y las 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 a 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, encontramos una situación similar. En los hombres existe una serie de factores que predisponen a padecer vasculopatía, hipertensión, entre otros, que genera una mayor tasa de indicación de trasplante y que conlleva diferencias en el número de pacientes trasplantados, cuando son comparados por género.

GRÁFICO 3.8.3. Evolución de donantes de órganos de personas fallecidas según sexo en Andalucía. Periodo 2012-2022



Fuente: Consejería de Salud y Consumo.

La evolución de las donaciones ha mantenido, históricamente y con ligeras oscilaciones, una tendencia creciente en ambos sexos hasta la llegada de la pandemia del SARS-CoV-2, debido a la mayor ocupación de camas de UCI por enfermos afectados por la COVID-19, lo que conllevó no sólo una menor disponibilidad de camas de UCI para poder llevar a cabo el mantenimiento de posibles donantes de órganos, sino a que los propios coordinadores de trasplantes, intensivistas en su mayoría, tuvieron que hacer frente a una sobrecarga asistencial que también impactó negativamente en la actividad de donación. Adicionalmente, la propia pandemia condujo a que muchos de los posibles donantes de órganos se desestimaran debido a la propia infección por un principio de prudencia. Debido a ello, el número de donantes en ambos sexos experimentó una brusca disminución en 2020, comenzando en 2021 una tímida recuperación que se consolidó en 2022, una vez superada la situación de pandemia.

La Organización Nacional de Trasplantes (ONT) facilita a nivel nacional un dato relacionado con este indicador, que es el porcentaje de donantes por sexo¹⁹. La distribución de los donantes por sexo 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 2022 los hombres representaron el 61,3% (255) y las mujeres el 38,7% (161) de quienes donan.

3.8.4. Pacientes residentes en Andalucía según principales neoplasias diagnosticadas

Consejería de Salud y Consumo

Desde una perspectiva de género, la relevancia y pertinencia de los indicadores que se detallan a continuación, vienen dadas por la necesidad de un análisis de la realidad de la asistencia sanitaria en relación con las neoplasias, que permita planificar una asistencia eficaz e idónea a todos los y las pacientes, teniendo en consideración sus particularidades y necesidades específicas.

La relevancia de los indicadores queda explicitada en la capacidad de estos en resumir aquellos aspectos más relevantes de la asistencia sanitaria, además de permitir concluir aspectos claves del modelo de atención y su distribución por sexo.

Así, la pertinencia de género es un modo de aproximarse y analizar una realidad, en este caso la sanitaria, en la que la variable sexo, es el eje vertebrador del análisis que se realiza.

En este comentario se usan los términos cáncer, neoplasias y tumores de forma indistinta según la fuente de obtención de los datos, pero todos están referidos a patologías malignas, excluyendo los procesos benignos.

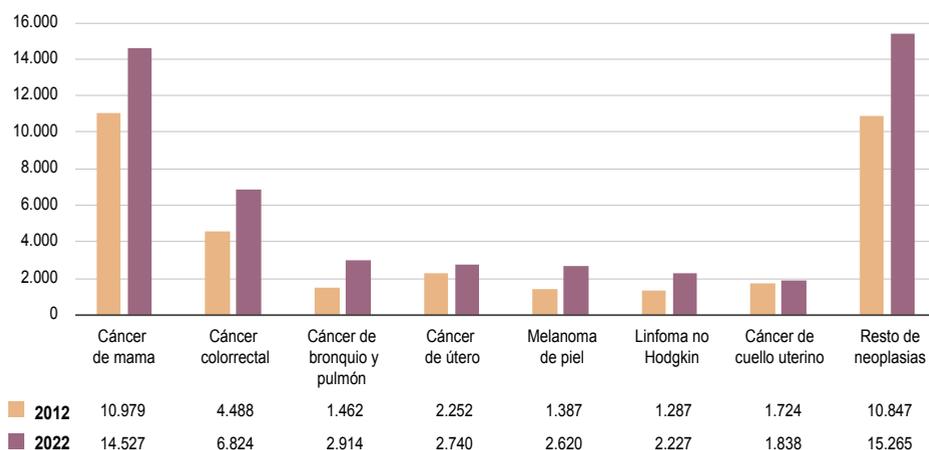
La Consejería de Salud y Consumo, bajo la coordinación de la Dirección General de Salud Pública y Ordenación Farmacéutica y la dirección del Plan Integral de Oncología, y con el apoyo metodológico de la línea IAVANTE de la Fundación Progreso y Salud, promueve la Estrategia de Cáncer en Andalucía que se está desarrollando para el periodo 2021-2023. Cabe destacar que Andalucía es la primera Comunidad Autónoma que garantiza la atención multidisciplinar de las personas que sufren estos tumores, de manera que todo paciente con cáncer en Andalucía es atendido por un equipo multidisciplinar que decidirá la mejor opción diagnóstica y terapéutica.

19. Extraído de la memoria de Actividad de donación y trasplante en España 2022 de la Organización Nacional de Trasplantes: <https://www.ont.es/wp-content/uploads/2023/06/DONACION-Y-TRASPLANTE-GENERAL-2022.pdf>

El cáncer es uno de los principales problemas de salud pública en la actualidad. El número total de diagnósticos de cáncer en Andalucía en 2012, para ambos sexos, fue de 79.787 casos correspondiendo a los hombres 45.261 (un 56,9%) y 34.426 a las mujeres (un 43,1% del total). Una década después, en 2022 el número total de diagnósticos de cáncer fue de 107.320 casos (54,4% hombres y 45,6% mujeres) lo que supone 27.533 casos más y una tasa de variación de un 34,5%. Entre los años 2022 y 2021, se ha producido de un incremento de un 12,1% (11.557 casos más), lo que supone un aumento de un 11,7% entre los hombres, y de un 12,5% en mujeres.

La tendencia al alza en el número de cánceres diagnosticados en ambos sexos, como ya se ha comentado, es un hecho. La estructura poblacional, la mayor esperanza de vida y las políticas de prevención a través de los cribados, han hecho que aumente la incidencia.

GRÁFICO 3.8.4.1. Pacientes mujeres residentes en Andalucía según principales neoplasias diagnosticadas. Años 2012 y 2022



Nota: Pacientes mujeres que han tenido su primer diagnóstico en los años 2012 y 2022 o su respectivo año anterior (2011 y 2021).

Selección de las siete principales patologías del año 2022 incluidas en el grupo de patologías BPS de Neoplasias.

Fuente: Consejería de Salud y Consumo. Base poblacional de Salud (BPS).

En el gráfico se recoge el número de pacientes mujeres diagnosticadas según las principales neoplasias, y se observa un incremento de un 42,2%, entre 2012 y 2022 para el total de casos. El número total de neoplasias en 2012 es de 34.426 y en 2022 ascienden a 48.955, por lo que se produce un incremento de 14.529 casos diagnosticados más. Entre los años 2011 y 2021 analizado en el Informe anterior, los datos mostraron una diferencia de 18.819 casos más en 2021 y una tasa de variación de un 76,2%.

Ocupan los primeros puestos en diagnósticos efectuados en 2012, los cánceres de mama (31,9%), colorrectal (13%) y útero (6,5%). En cambio, en 2022 el cáncer de mama (29,7%) y

el colorrectal (13,9%) siguen siendo los más diagnosticados pero el tercero es el de bronquio y pulmón (6%). Este último tipo de cáncer así, como el de melanoma destacan por su tasa de variación entre 2012 y 2022 (99,3% y 88,9% respectivamente). En el caso del cáncer de mama, los cribados tienen peso en el aumento de 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. Pero, aunque la incidencia haya aumentado con 3.548 diagnósticos más que en 2012, el porcentaje que representa este tipo de cáncer en 2022 con respecto al total de cáncer en mujeres (29,7%) ha disminuido por el repunte de otro tipo de tumores como el de pulmón y bronquios y el melanoma de piel.

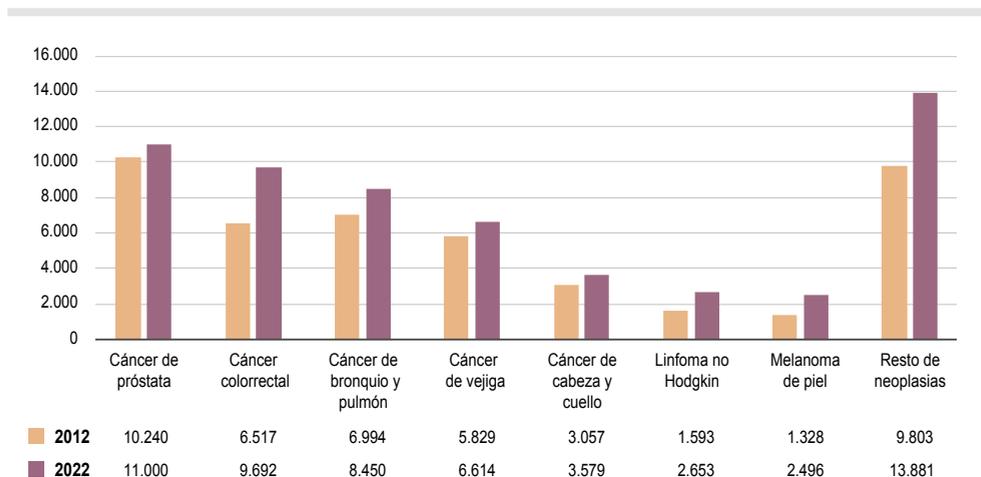
En relación con el cáncer colorrectal, en los dos años analizados, el número de casos ha aumentado pasando de 4.488 casos en 2012 a 6.824 en 2022 es decir, una variación de un 52%. El cribado de cáncer de colon es un cribado “joven”, con una trayectoria de menos de dos años, el cual se ha visto afectado por el difícil año 2020 marcado 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 del proceso patológico.

El cáncer de cuello uterino presenta una variación moderada con un 6,6% y ha pasado de un cuarto puesto en incidencia en 2012 al séptimo lugar en 2022. Esta disminución que se observa en los últimos años, 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 la disminución del diagnóstico anual de cáncer de cuello uterino.

El cáncer de pulmón y bronquios en las mujeres ha mostrado un incremento de 1.452 casos más en 2022 con respecto a 2012, lo que supone una tasa de variación de un 99,3% (por encima de la variación del cáncer de mama y del colorrectal) y ha pasado de un quinto lugar en 2012 a ocupar el tercer puesto diez años después. Todo esto, relacionado con el hábito tabáquico.

También hay incremento importante en el cáncer de piel melanoma, que ha pasado de una sexta posición en 2012 a una quinta en 2022 con una tasa de variación de un 88,9%. Según expertos, el aumento de la esperanza de vida y especialmente de los estilos de vida con mayores exposiciones al sol, son dos de los factores que han influido en la elevada incidencia de cáncer de piel melanoma, registrada en los últimos años.

El diagnóstico precoz y campañas anuales como “Euromelanoma”, pretenden concienciar de la importancia de los cuidados de la piel, la protección solar y la vigilancia y detección precoz para prevenir el cáncer cutáneo más letal. En España más de 300 pacientes son diagnosticados de melanoma cutáneo cada mes y su incidencia se ha duplicado en las últimas décadas.

GRÁFICO 3.8.4.2. Pacientes hombres residentes en Andalucía según principales neoplasias diagnosticadas. Años 2012 y 2022

Nota: Pacientes hombres que han tenido su primer diagnóstico en los años 2012 y 2022 o su respectivo año anterior (2011 y 2021).

Selección de las siete principales patologías del año 2022 incluidas en el grupo de patologías BPS de Neoplasias.

Fuente: Consejería de Salud y Consumo. Base poblacional de Salud (BPS).

En Andalucía en 2022, el número de diagnósticos de neoplasias en hombres suman 58.365. Con respecto a 2012, aumentó en 13.004 personas, lo que supone una tasa de variación del 28,7%. Comparado con 2021, la tasa de variación ha sido de un 11,7%.

Por tipo de cáncer, el de próstata es el más frecuente en los años analizados y ha representado el 22,6% del total de neoplasias en los hombres en 2012 y el 18,8% en 2022. Sin embargo, la variación experimentada en este tipo de cáncer, entre 2012 y 2022 ha sido la menor (un 7,4%) de los 7 tipos de tumores analizados.

El cáncer colorrectal ha sufrido un incremento considerable en la última década tanto para hombres como para mujeres. En 2022 se han diagnosticado en hombres, 3.175 casos más que en 2012 lo que supone una variación de un 48,7%, pasando a ocupar el segundo puesto de incidencia en hombres en 2022 frente al tercer puesto de 2012. Con la implantación del cribado de cáncer colorrectal este aumento continuará, con el objetivo antes comentado de un diagnóstico precoz para aumentar el porcentaje de curación.

En cuanto al cáncer de bronquio y pulmón, este representa el 14,5% de los cánceres en hombres en 2022, y dada su letalidad, es la primera causa de muerte en España. Se observa que el número de casos ha aumentado, pero en menor porcentaje (20,8%) que el colorrectal, por lo que ha pasado de la segunda posición en 2012 a la tercera en 2022.

También se observa cómo en los hombres, el melanoma es el tipo de cáncer que mayor incremento en el número de diagnósticos ha experimentado, con una tasa de variación de un 88% en la década.

3.8.5. Pacientes de salud mental según sexo, edad, tipo de enfermedad y unidad asistencial

Consejería de Salud y Consumo

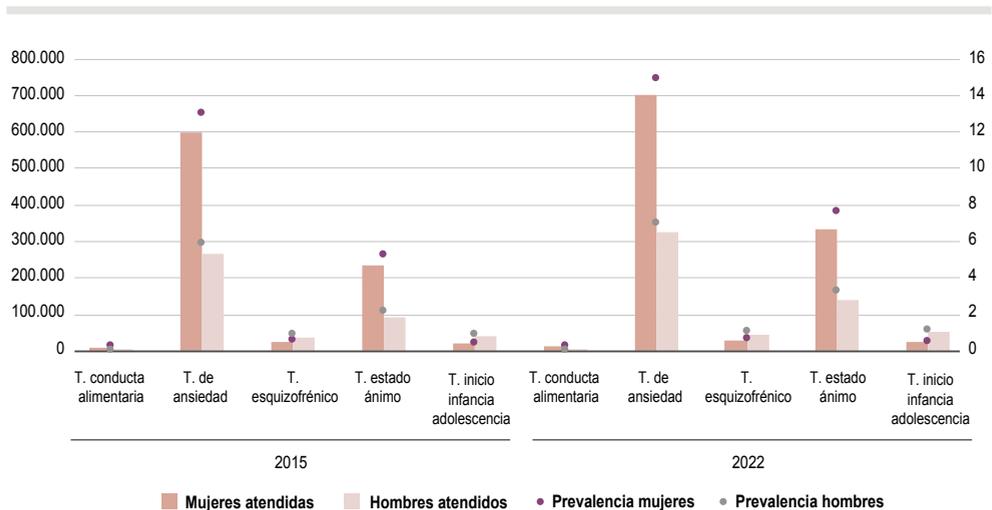
Las personas atendidas con problemas de salud mental en el periodo que va desde 2015 a 2022 han aumentado en un 25,3%, pasando de 1.332.810 en 2015 a 1.669.354 en 2022. El número de nuevas personas atendidas en estas patologías ha aumentado en 336.544 entre estos años, de las cuales el 63,5% corresponde a mujeres.

Las personas atendidas en 2022 con un diagnóstico de trastorno de ansiedad y del ánimo son, en términos absolutos, el mayor número (1.500.820), suponiendo 306.054 personas más atendidas en consulta con relación a 2015. Las mujeres atendidas son el 69% frente a un 31% de hombres con estas patologías.

Según los datos referidos a los trastornos de conducta alimentaria, en 2022 había 16.735 personas con este diagnóstico frente a las 14.012 personas diagnosticadas en 2015. En ese año las mujeres quintuplicaron la cifra de los hombres y prácticamente se mantiene la proporción en 2022. Sin embargo, en los trastornos mentales de inicio en la infancia y la adolescencia se invierte la tendencia, ya que los hombres representan el doble que las mujeres en los años analizados.

En cuanto al trastorno esquizofrénico, los datos reflejan mayor proporción de hombres que de mujeres en consultas, en una proporción aproximadamente de 60%-40% respectivamente tanto en 2015 como en 2022.

GRÁFICO 3.8.5.1. Prevalencia de trastornos mentales en la población usuaria del Servicio Andaluz de Salud. Años 2015 y 2022



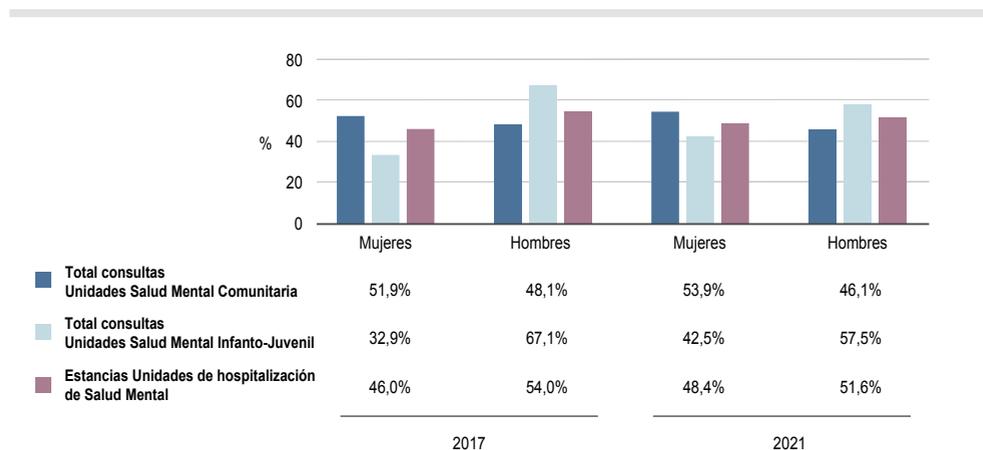
Fuente: Consejería de Salud y Consumo. Base poblacional de salud del Servicio Andaluz de Salud (SAS).

En 2022, los trastornos del estado de ánimo y de ansiedad muestran las prevalencias más altas de todas las patologías, duplicando la prevalencia del trastorno de ansiedad a la del estado de ánimo. Prácticamente en todos los grupos etarios, el número de mujeres que los padecen dobla al de los hombres, llegando incluso a triplicarlo en el caso de las mujeres de 65 y más años con un diagnóstico de alguno de estos trastornos en 2022.

Por otra parte, es en la franja de 45 a 64 años donde hay más prevalencia de casos en ambas patologías, tanto en hombres (13,1% atendidos por trastorno de ansiedad y 13,4% en trastorno del estado de ánimo) como en mujeres (26,6% y 28,6% respectivamente), siendo ellas las más prevalentes. Para las mujeres, la siguiente franja etaria con mayor prevalencia es la de 65 y más años tanto en trastornos por ansiedad (19,7% de los casos) como por estado de ánimo (28,6%). En el caso de los hombres, tras la franja de 45 a 64 años, le sigue para el trastorno de ansiedad, la de 20 a 44 años (10,6% hombres atendidos), y para el trastorno de estado de ánimo, la de 65 y más años (8,7% sobre el total de pacientes). Las mujeres atendidas con un diagnóstico de trastorno de conducta alimentaria a lo largo de 2022 ascienden al 82,5% frente al 17,5% de los hombres. Llama la atención como el grupo etario con mayor porcentaje de personas diagnosticadas (37,8%) es el relativo a mujeres de entre 20 y 44 años, siendo los hombres en la misma franja de edad un 5%.

En cuanto a los trastornos mentales de inicio en la infancia y adolescencia, estos tienen una entidad propia diferenciada del mundo adulto, lo que implica tener patrones de edad diferentes. De esta manera, de las 76.701 personas con diagnóstico de este trastorno en el año 2022, más del 50% son chicos y chicas de entre 0 y 19 años. Por otro lado, considerando el sexo, la suma total de hombres atendidos durante el año 2022 es del 67,2%, de los cuales el 40% son niños de entre 0 y 19 años, frente a un 16,6 % de niñas en la misma franja etaria.

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 y de Salud Mental Infanto-Juvenil: MTI CitaWeb; y para Unidades de hospitalización de Salud Mental: CMDDB.

La red de recursos destinados a la atención de personas con problemas de salud mental está compuesta por: Unidades de Salud Mental Comunitarias (USMC), Unidades de Salud Mental Infanto-Juvenil (USMIJ), Unidad de Rehabilitación de Salud Mental (URSM), Hospital de Día de Salud Mental (HDSM), Unidades de Hospitalización de Salud Mental (UHSM), Comunidad Terapéutica de Salud Mental (CTSM), Unidad de Trastornos de la Conducta Alimentaria (UTCA). Distribuidos por toda la geografía andaluza, ofrecen una atención especializada e integral a las personas que padecen problemas de salud mental en esta Comunidad.

En el gráfico se muestra el total de consultas recibidas por mujeres y hombres en los dispositivos de la red asistencial que cuentan con mayor número de personas atendidas. Es importante tener en cuenta que, en el total de consultas llevadas a cabo, se encuentran las primeras consultas procedentes de primaria y/o atención especializada, las llamadas telefónicas, la elaboración de informes, las sesiones de grupo, los seguimientos de cada disciplina, en definitiva, todas aquellas actuaciones que pueda recibir una persona usuaria de los servicios sanitarios de salud mental.

Las Unidades de Salud Mental Comunitarias (USMC) 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. Se observa que no existen diferencias significativas en cuanto a las consultas entre hombres y mujeres, sin embargo, es algo superior el porcentaje de mujeres los años analizados (51,9% en 2017 y 53,9% en 2021).

En relación con las personas atendidas en estos dispositivos, en 2017 fueron atendidas un total de 263.209 personas, siendo 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 57,3% fueron pacientes mujeres.

Por su parte, las Unidades de Salud Mental Infanto-Juvenil (USMIJ) desarrollan programas especializados para la atención a la salud mental de la población infantil y adolescente, en régimen ambulatorio. En este dispositivo se observa en 2017 una marcada diferencia entre las consultas recibidas por los chicos (67,1%) y las recibidas por las chicas (32,9%), sin embargo, en 2021, aun siendo mayor el porcentaje de consultas recibidas por los chicos (57,5%) frente a las recibidas por las chicas (42,5%), se ha reducido la diferencia de género.

Respecto al número total de jóvenes andaluces atendidos en estos dispositivos el incremento no ha sido tan acentuado entre los dos años de la comparativa (un 3,5%), 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 (UHSM) son las que atienden las necesidades de hospitalización en salud mental en situaciones de crisis aguda. Los datos analizados hacen referencia al total de las estancias, es decir, la suma total de los días de todas las personas que han estado hospitalizadas en estas unidades del Servicio Andaluz de Salud.

Al contrario que en las unidades analizadas anteriormente, el número total de estancias en las unidades de hospitalización descendió en un 6,1% 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 sobre 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 anualmente, 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 2022 se produjeron 18.205 admisiones, 967 más respecto al año 2021, las mujeres admitidas a tratamiento representan el 18,7%, porcentaje muy inferior respecto al de hombres (81,3%), aunque algo mayor que en el año 2021 (18,5%).

En cuanto a las sustancias psicoactivas que motivan la demanda de tratamiento, tras tres años consecutivos en los que la cocaína había sido la sustancia que más admisiones había motivado, en 2022 el alcohol ocupa el primer lugar con un 29% del total de las admisiones de ese año (28,5% en 2021), siendo la primera causa de admisión para mujeres (34,4% del conjunto de admisiones de ellas y 27,7% de las de ellos).

En 2022 le siguen las admisiones por cocaína (28,9% sobre el total frente al 29,8% en 2021), siendo esta la principal causa de admisiones masculinas (30,9% y 20,1% de las femeninas).

Las siguientes sustancias que motivan el tratamiento para las mujeres son el cannabis (16,9% del total de admisiones femeninas), el tabaco (9,7%), la heroína y/o rebujao (8,7%) y los hipnosedantes que representan el 3,3%.

En el caso de los hombres, las sustancias que siguen a la cocaína y el alcohol son el cannabis (14,7%), la heroína y/o rebujao (14,1%) y el juego patológico, que representa para ellos un porcentaje mayor que para las mujeres (6,1% frente a 1,9%).

A continuación se ofrece un análisis de los perfiles de admisiones a tratamiento de una selección de sustancias:

CUADRO 3.8.6. Admisiones a tratamiento por consumo de drogas según sexo, variables demográficas y sustancia principal en Andalucía. Año 2022

| | Heroína / Rebujaio | | | Cocaína | | | MDMA y derivados | | |
|---|--------------------|---------|-------|---------|---------|-------|------------------|---------|-------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| Nº de admisiones | 297 | 2.086 | 2.383 | 684 | 4.574 | 5.258 | 4 | 26 | 30 |
| Edad media | 43,2 | 46 | 45,7 | 39,5 | 37,8 | 38 | 20,2 | 29,9 | 28,6 |
| Nivel de estudios (%) | | | | | | | | | |
| Analfabetos | 2,7 | 1,4 | 1,6 | 0,3 | 0,6 | 0,6 | 0,0 | 3,8 | 3,3 |
| Enseñanza primaria incompleta | 29,0 | 29,6 | 29,5 | 18,0 | 18,2 | 18,2 | 0,0 | 3,8 | 3,3 |
| Enseñanza primaria finalizada | 35,7 | 41,8 | 41,0 | 34,6 | 41,4 | 40,5 | 0,0 | 26,9 | 23,3 |
| Enseñanza obligatoria (secundaria) | 17,5 | 14,7 | 15,0 | 24,7 | 23,5 | 23,7 | 75,0 | 30,8 | 36,7 |
| Ha finalizado Bachillerato o Ciclo formativo de Grado Medio | 8,1 | 6,2 | 6,5 | 16,8 | 11,6 | 12,3 | 25,0 | 15,4 | 16,7 |
| Ha finalizado Estudios Superiores | 3,0 | 1,2 | 1,4 | 4,5 | 3,6 | 3,7 | 0,0 | 19,2 | 16,7 |
| Desconocido | 4,0 | 5,2 | 5,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Situación Laboral (%) | | | | | | | | | |
| Empleado | 14,5 | 23,8 | 22,7 | 30,6 | 49,3 | 46,9 | 0,0 | 38,5 | 33,3 |
| Desempleado | 68,0 | 57,0 | 58,4 | 56,7 | 42,2 | 44,0 | 0,0 | 50,0 | 43,3 |
| Otros | 17,5 | 19,2 | 19,0 | 12,7 | 8,5 | 9,1 | 100,0 | 11,5 | 23,3 |
| Modelo de convivencia en los 30 días previos a la admisión a tratamiento (%) | | | | | | | | | |
| Solo/a | 16,5 | 19,7 | 19,3 | 13,5 | 13,0 | 13,1 | 0,0 | 30,8 | 26,7 |
| Únicamente con pareja | 16,5 | 9,6 | 10,4 | 12,3 | 11,8 | 11,8 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Únicamente con hijos/as | 8,1 | 1,2 | 2,1 | 14,6 | 1,4 | 3,1 | 0,0 | 3,8 | 3,3 |
| Con la pareja e hijos/as | 11,4 | 14,3 | 13,9 | 18,4 | 26,5 | 25,5 | 0,0 | 3,8 | 3,3 |
| Con la familia de origen | 22,9 | 35,2 | 33,7 | 27,6 | 34,8 | 33,9 | 75,0 | 53,8 | 56,7 |
| Otros | 24,5 | 20,0 | 20,5 | 16,6 | 12,4 | 12,6 | 25,0 | 7,7 | 10,0 |

CUADRO 3.8.6. Admisiones a tratamiento por consumo de drogas según sexo, variables demográficas y sustancia principal en Andalucía. Año 2022 (continuación)

| | Hipnóticos y sedantes | | | Cannabis | | | Alcohol | | |
|---|-----------------------|---------|-------|----------|---------|-------|---------|---------|-------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| Nº de admisiones | 112 | 177 | 289 | 573 | 2.169 | 2.742 | 1.171 | 4.105 | 5.276 |
| Edad media | 46 | 40 | 42,3 | 29 | 28,3 | 28,5 | 48,4 | 47,1 | 47,4 |
| Nivel de estudios (%) | | | | | | | | | |
| Analfabetos | 0,9 | 0,6 | 0,7 | 0,2 | 0,9 | 0,7 | 1,0 | 0,7 | 0,8 |
| Enseñanza primaria incompleta | 17,0 | 20,9 | 19,4 | 12,0 | 16,6 | 15,6 | 10,7 | 17,9 | 16,3 |
| Enseñanza primaria finalizada | 34,8 | 31,6 | 32,9 | 41,5 | 43,6 | 43,1 | 24,4 | 33,8 | 31,7 |
| Enseñanza obligatoria (secundaria) | 11,6 | 28,8 | 22,1 | 26,4 | 24,9 | 25,2 | 20,8 | 20,6 | 20,7 |
| Ha finalizado Bachillerato o Ciclo formativo de Grado Medio | 21,4 | 11,3 | 15,2 | 13,6 | 10,8 | 11,4 | 22,6 | 15,7 | 17,2 |
| Ha finalizado Estudios Superiores | 13,4 | 6,2 | 9,0 | 6,1 | 2,2 | 3,0 | 16,1 | 7,7 | 9,6 |
| Desconocido | 0,9 | 0,6 | 0,7 | 0,2 | 1,1 | 0,9 | 4,3 | 3,6 | 3,7 |
| Situación Laboral (%) | | | | | | | | | |
| Empleado | 20,5 | 23,7 | 22,5 | 22,0 | 28,8 | 27,4 | 39,5 | 47,6 | 45,8 |
| Desempleado | 54,5 | 57,6 | 56,4 | 45,9 | 41,3 | 42,2 | 43,2 | 35,0 | 36,8 |
| Otros | 25,0 | 18,6 | 21,1 | 32,1 | 30,0 | 30,4 | 17,3 | 17,4 | 17,4 |
| Modelo de convivencia en los 30 días previos a la admisión a tratamiento (%) | | | | | | | | | |
| Solo/a | 17,0 | 18,6 | 18,0 | 9,6 | 10,9 | 10,6 | 19,6 | 20,6 | 20,4 |
| Únicamente con pareja | 20,5 | 7,3 | 12,5 | 9,9 | 6,3 | 7,0 | 16,1 | 14,8 | 15,1 |
| Únicamente con hijos/as | 11,6 | 1,7 | 5,5 | 9,1 | 0,8 | 2,6 | 15,5 | 2,6 | 5,5 |
| Con la pareja e hijos/as | 19,6 | 14,1 | 16,3 | 11,7 | 13,0 | 12,8 | 22,6 | 28,5 | 27,2 |
| Con la familia de origen | 24,1 | 39,0 | 33,2 | 44,5 | 53,6 | 51,7 | 15,5 | 24,6 | 22,6 |
| Otros | 7,2 | 19,2 | 14,6 | 15,1 | 15,4 | 15,2 | 10,7 | 8,9 | 9,2 |

Fuente: Sistema de Información del Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones (SIPASDA).

En 2022, las mujeres admitidas a tratamiento presentan una media de edad mayor que la de los hombres (42,7 y 40,4 años respectivamente), al igual que en 2021 (41,8 para ellas y 39,4 para ellos).

Incorporando al análisis el tipo de sustancia que motiva el tratamiento, en todas las sustancias, salvo en heroína/rebujao y MDMA y derivados, las mujeres tienen mayor media de edad cuando acceden al tratamiento. La mayor brecha entre mujeres y hombres se observa en 2022 en esta última, ya que la media de edad de ellas es de 20,2 años y la de ellos, de 29,9 años, (diferencia de 9,7 años). Le siguen las admisiones por hipnóticos y sedantes, donde la brecha de género en la media de edad es de 6 años (46 años las mujeres y 40 los hombres).

Las mujeres admitidas a tratamiento por cocaína presentan una media de edad algo mayor que la de los hombres (39,5 y 37,8 años respectivamente). En las admisiones por alcohol, las mujeres tienen 1,3 años más de media que los hombres (48,4 años ellas y 47,4 ellos). Por cannabis no existe diferencia significativa entre mujeres y hombres (29 y 28,3 años respectivamente). En las admisiones a tratamiento por heroína/rebujao, son los hombres (46 años) los que tienen una mayor media de edad que las mujeres (43,2 años), siendo la brecha de género de 2,8 años.

Respecto a la situación laboral, excepto para la cocaína y el alcohol, el desempleo es la situación laboral más habitual. En el caso de las mujeres, las tasas de desempleo más altas se encuentran en las admitidas a tratamiento por heroína/rebujao (68% ellas y 57% ellos) y cannabis (un 45,9% femenino frente al 41,3% masculino). Los hombres presentan mayores porcentajes de desempleo cuando son admitidos a tratamiento por hipnóticos y sedantes (57,6% hombres y 54,5% mujeres).

Entre las admitidas por alcohol son empleadas la mayoría (45,8%), un 47,6% entre los hombres y un 39,5% entre las mujeres. Estar empleado o empleada también es la situación principal de las personas admitidas a tratamiento por cocaína (46,9%), más en el caso de los hombres (49,3%) que de las mujeres (30,6%).

En relación al nivel de estudios, entre las personas admitidas a tratamiento por MDMA y derivados se encuentran los porcentajes más elevados de personas con estudios superiores (16,7%), seguidas de las personas admitidas por alcohol (9,6%) e hipnóticos y sedantes (9%). También 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 las adicciones con sustancia, excepto en MDMA y derivados, en los que los hombres admitidos con este nivel de estudios alcanzan una mayor proporción.

Analizando el modelo de convivencia de las personas admitidas a tratamiento, el denominado únicamente con hijas e hijos, es más elevado entre las mujeres que entre los hombres con independencia de la sustancia. En el caso de la convivencia con la familia de origen, es 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.

3.8.7. Personas con estancias hospitalarias en el Servicio Andaluz de Salud según sexo y diagnóstico principal

Consejería de Salud y Consumo

El análisis general de la actividad realizada por el Sistema Sanitario Público de Andalucía (SAS), permite observar que no hay diferencias de género en las patologías que causan un mayor número de estancias, excluidas las obstétricas. Dicho análisis, permite identificar una distribución por género, diagnóstico principal y volumen de estancias hospitalarias.

Desde 2016 la nueva clasificación de enfermedades y diagnósticos principales se hace según la Clasificación Internacional de Enfermedades CIE10. De manera que, 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 2012 y 2022 se recurre a las tres enfermedades más frecuentes: infecciones e inflamaciones pulmonares, insuficiencia cardíaca y a otra neumonía.

En 2022, en Andalucía, el número de estancias hospitalarias resultante de estas tres enfermedades ha sido de 391.812, lo que supone 140.419 más que en 2012 (55,9%). Por sexo, la distribución en 2022 es de un 46,3% por parte de las mujeres y un 53,7% por parte de los hombres. Se observa que en el caso de ellas, las estancias totales han aumentado 61.156 en la década y en los hombres, 79.263, lo que ha significado unas tasas de variación del 50,8% y 60,5% respectivamente.

El mayor número de estancias se han producido por causa de infecciones e inflamaciones pulmonares mayores (188.759), seguidas de las producidas por insuficiencia cardíaca (123.644) y finalmente, por otra neumonía (79.409).

Las estancias hospitalarias por infecciones e inflamaciones pulmonares mayores en Andalucía se han quintuplicado en 2022 con respecto a 2012 y se ha posicionado como la causa más frecuente de las estancias hospitalarias. De esta manera, se ha pasado de 37.445 estancias en 2012 a 188.759 en 2022, lo que supone un incremento del 404%.

Por otra parte, se observa que una mayor proporción de hombres (58,4%) que de mujeres (41,6%) han estado ingresados en 2022 por esta causa, situación que ya ocurría en 2012 (62,6% y 37,4% respectivamente). Sin embargo, ampliando el marco temporal de análisis, la variación entre 2012 y 2022 del número de estancias es mayor en las mujeres, con un 461,6% (13.986 y 78.542 respectivamente) mientras que para los hombres ha sido de un 369,8% (23.459 en 2012 y 110.217 diez años más tarde).

El incremento observado evidencia el impacto que la pandemia por SARS-CoV-2 ha tenido en el ámbito de hospitalización en Andalucía. Su alto grado de contagio y la rápida propagación de la enfermedad, junto con su tendencia a causar neumonía grave especialmente en las personas mayores requiriendo hospitalización, es la consecuencia del aumento de enfermedades respiratorias. Además este incremento se ha debido a la utilización del código correspondiente a esta patología (GRD137) para los ingresos ocasionados por la pandemia de COVID-19. Hace una

década este código explicaba principalmente los ingresos ocasionados por afectación pulmonar relacionada con hábitos tóxicos como el tabáquico, patología pulmonar profesional o por agentes ambientales.

La segunda causa más numerosa de estancias hospitalaria en 2022 es insuficiencia cardíaca, con 123.644 estancias. En 2012 este diagnóstico era la principal causa de ingreso causando 126.571 estancias, el 50,3% de las producidas por las tres enfermedades analizadas. En la década se ha producido un descenso de estancias por esta patología de un 2,3%. La distribución por sexo para esta enfermedad se mantiene en torno al 45% en hombres respecto al 55% en las mujeres. De esta manera, en 2012 la proporción de mujeres era de un 56,9% y pasa a un 54,8% diez años más tarde (descenso de estancias de un 5,9%), Las estancias masculinas en 2012 eran del 43,1% y se elevan a 45,2% en 2022 (aumento de 2,4% en la década). El riesgo de desarrollar insuficiencia cardíaca en las mujeres se incrementa con la edad y llega a ser más frecuente en mujeres que en hombres por encima de los 79 años.

Las estancias hospitalarias por otra neumonía ocupan el tercer lugar y han disminuido ligeramente en los dos años analizados. En 2012, en Andalucía, se registraron 87.377 estancias frente a 79.409 en 2022, produciéndose una disminución de un 9,1% en la década. Por sexo, las estancias por este grupo de patologías en 2022 corresponden un 55,7% a hombres frente al 44,3% de mujeres. Se observa que mientras que en los hombres ha habido un decremento del 16,6% en la década (53.068 estancias en 2012 y 44.244 en 2022), para las mujeres se produce un incremento de un 2,5% (34.309 y 35.165 respectivamente).

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 las demandas de atención urgente de la población. De manera que en este nivel se atiende diariamente en horario habitual de funcionamiento de los centros de Atención Primaria a todas aquellas personas que acuden directamente a los centros demandando dicha atención o la requieren a domicilio, o bien a solicitud de los servicios de urgencias y emergencias.

En Andalucía, durante el año 2022 se atendieron un total de 6.643.000 urgencias. En relación con el año 2021, se observa un crecimiento del 21,2% en el número de episodios urgentes en su conjunto (5.479.383). 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.

Analizando su distribución por sexo, el 54,1% (3.592.456) corresponden a urgencias atendidas a mujeres frente al 45,9% (3.050.544) de hombres. Esto ha supuesto un incremento de la proporción de mujeres de 0,2 puntos porcentuales con respecto a 2012 (53,9% y 46,1% ellos).

En cuanto al lugar de atención, las urgencias atendidas en el centro de salud son mayores a las realizadas en el domicilio (6.462.153 frente a 180.847 respectivamente), en una proporción de 97,3% frente a 2,7%. En ambos ámbitos de atención predomina el sexo femenino, pero dentro

de los márgenes de equilibrio. De esta manera, en el caso de las urgencias de atención primaria atendidas en el centro de salud, en 2022 la distribución por sexo es de un 54% mujeres y 46% hombres. Y en las urgencias domiciliarias, la atención a las mujeres ocupa el 55,8% frente al 44,2% en el caso de los hombres.

En comparación con 2021, las urgencias atendidas en el centro de salud han aumentado tanto para hombres como para mujeres (22% y 22,8% respectivamente), sin embargo, las realizadas en domicilio han disminuido también para ambos sexos (10,6% para hombres y 9,8% para mujeres).

A pesar del análisis anterior, no se puede afirmar de manera categórica que las mujeres son más frequentadoras que los hombres, ya que se puede dar el caso de que una misma usuaria acumule varios episodios de atención urgente. La distribución por sexo de la población andaluza (50,8% mujeres y 49,2% hombres), puede influir en mayores cifras de personas del sexo femenino con episodios de atención urgentes. Por otra parte, la población de Andalucía de 65 y más años se distribuye en un 56,3% mujeres y el 43,7% hombres, con una mayor esperanza de vida por parte del 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.

El análisis de las urgencias de Atención Hospitalaria muestra que su número ha ido aumentando a lo largo de los años. En 2022 en Andalucía se han registrado 5.786.659 urgencias hospitalarias en los centros públicos del Servicio Andaluz de Salud. Si se compara con las cifras de 2012 (3.235.727), ha habido un incremento de un 78,8%, lo que se traduce en 2.550.923 episodios más. Con respecto a los totales de 2021, también ha habido un aumento de 1.630.546 episodios, lo que supone variación del 39,2%.

La distribución por sexo señala que las urgencias de Atención Hospitalaria de 2022 correspondieron en un 53,8% (3.110.619) a mujeres y en un 46,2% (2.672.663) a hombres, lo que supone una brecha de 7,6 puntos porcentuales. Esta distribución es similar a la encontrada tanto el año anterior (53,7% y 46,3% respectivamente) como diez años antes (54,3% ellas y 45,7% ellos en 2012).

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 mediante las recetas prescritas por el personal facultativo y dispensadas en las oficinas de farmacia. El análisis de género permite conocer las diferencias de consumo farmacéutico de mujeres y hombres.

En 2022, fueron prescritas y dispensadas 209.159.023 recetas, de las cuales el 58,7% correspondieron a mujeres (122.880.642) y el 41,3% a hombres (86.278.642). Esto supone una brecha de género de 17,4 puntos, disminuyendo 1 punto porcentual respecto al año 2021, ya que la distribución fue de 59,2% de mujeres y 40,8% de hombres. Esta diferencia entre mujeres y hombres también se observa en los datos de actividad asistencial en Atención Primaria, nivel en el que se prescribe el mayor número de recetas.

3.8.10. Mortalidad prematura sensible a la prevención y atención sanitaria

Consejería de Salud y Consumo

Para este análisis 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 sanitaria²⁰. Estos indicadores (denominados en origen como *avoidable mortality*) incluyen las defunciones ocurridas antes de los 75 años (rango: 0-74) 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 aquellas que 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.

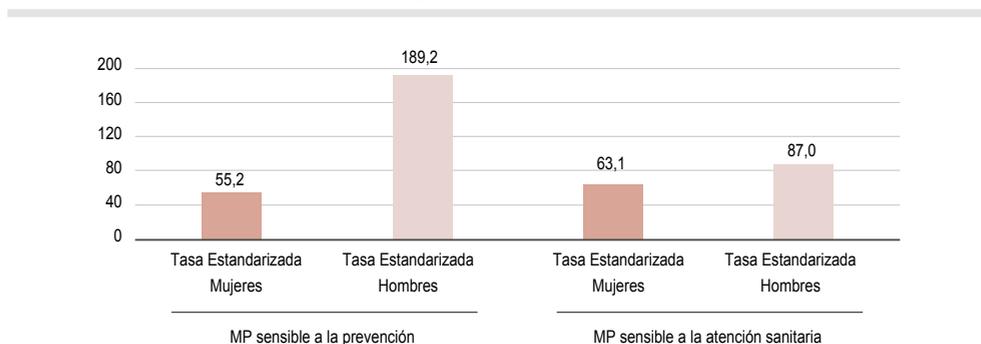
Ambas tasas se consideran indicadores potenciales de la influencia de las políticas y programas de salud pública y de la calidad de la atención sanitaria sobre la salud de la población. Sin embargo, no debe perderse de vista que la distribución de los factores de riesgo relacionados con los problemas 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 Andalucía, en 2021 se produjeron 9.167 defunciones prematuras por causas sensibles a la prevención, de las cuales un 76% correspondieron a hombres y un 24% a mujeres. Por su parte, las defunciones por causas sensibles a la atención sanitaria sumaron 5.610, con una distribución equilibrada (56% en hombres y 44% 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 3,4 para la Mortalidad Prematura Sensible a la Prevención y de 1,4 para la Mortalidad Prematura Sensible a la Atención Sanitaria.

Las tasas de mortalidad potencialmente evitable más bajas por parte de las mujeres que de los hombres pueden estar relacionadas en parte con la adopción de estilos de vida más saludables, incluyendo el autocuidado; como se observa, la diferencia entre sexos es mayor en la mortalidad sensible a la prevención que en la sensible a la atención sanitaria. Un reciente estudio 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 (de 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)²¹.

20. 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
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>

21. Kiadalari 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>.

GRÁFICO 3.8.10. Tasa estandarizada de mortalidad prematura sensible a la prevención y a la atención sanitaria según sexo en Andalucía. Año 2021

Nota: Tasa estandarizada por edad (por 100.000 personas/año). MP: Mortalidad prematura.

Fuente: Consejería de Salud y Consumo e Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Sistema de Información de Mortalidad por Causas.

Según los datos de Eurostat para el año 2020 (últimos publicados)²², 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 Unión Europea, sobre todo en el caso de las mujeres, ocupando España el tercer lugar con la tasa más baja en Mortalidad Prematura Sensible a la Atención Sanitaria y el sexto lugar en la Mortalidad Prematura Sensible a la Prevención. Las tasas de Andalucía en 2021 fueron más altas que las publicadas para España por la OCDE en 2017²³, 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 Jaén, Almería, Huelva y Cádiz en los hombres, y Almería, Huelva, Cádiz y Málaga en las mujeres. Para la Mortalidad Prematura Sensible a la Atención Sanitaria, las tasas más altas en los hombres fueron las de Sevilla, Almería y Cádiz, y en las mujeres, las de Cádiz, Granada y Almería.

3.8.11. Tasa de muertes por suicidio

Consejería de Salud y Consumo

Según los últimos datos oficiales definitivos de mortalidad correspondientes a 2021, en España se produjeron un total de 4.003 defunciones por suicidio, 849 de las cuales ocurrieron en la población de Andalucía (21,2% sobre el total de España).

En Andalucía, estas muertes correspondieron en un 77,9% a hombres (661) y un 22,1% (188) a mujeres. La tasa estandarizada de mortalidad por suicidio en Andalucía en 2021 por 100.000 personas fue de 16,2 para los hombres y de 4,2 para las mujeres, con una razón de tasas entre sexos de 3,9.

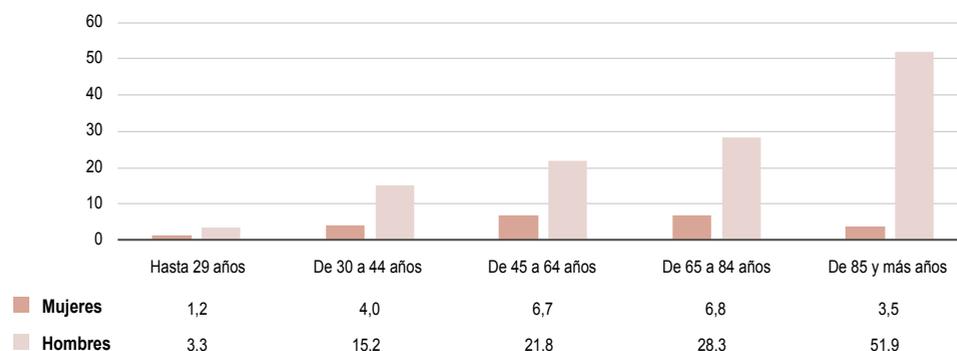
22. Eurostat. Preventable and treatable mortality statistics. Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Preventable_and_treatable_mortality_statistics.

23. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). OCDE Statistics. Health status. Avoidable mortality. Disponible en: <https://stats.oecd.org/>

Las últimas tasas estandarizadas de suicidios publicadas por Eurostat datan de 2020 y muestran que la tasa de España estuvo por debajo de la media Europea (UE-27), ocupando el quinto lugar, con la tasa más baja en los hombres, y el décimo en las mujeres.

La comparativa de los datos de mortalidad por suicidios del último año disponible en relación con años anteriores muestra que en Andalucía las tasas estandarizadas de suicidios por edad siguieron una tendencia descendente desde principio del siglo XXI hasta 2019 en ambos sexos, si bien de forma más acusada en los hombres²⁴. Sin embargo, en 2020 se produjo un aumento de la tasa de suicidios en Andalucía en relación con 2019, tanto en hombres (11,5 en 2019 y 14,4 en 2020) como en mujeres (3,8 y 4,8 respectivamente). En 2021, la mortalidad por suicidio vuelve a aumentar en los hombres, pasando la tasa estandarizada de 14,4 por 100.000 en 2020 a 16,2 en 2021; mientras que en las mujeres, se produce un ligero descenso, pasando de 4,8 a 4,2.

GRÁFICO 3.8.11. Tasa bruta de muertes por suicidio según sexo y edad en Andalucía. Año 2021



Nota: Tasa por 100.000 personas/año.

Fuente: Consejería de Salud y Consumo. Sistema de Información de Mortalidad por Causas.

En Andalucía, la tasa bruta de muertes por suicidios (tasa por 100.000 personas/año) se incrementa con la edad, lo que es mucho más evidente en los hombres. De esta manera, estos pasan de una tasa de 3,3 por 100.000 en menores de 30 años a 51,9 en los mayores de 84 años. En el caso de las mujeres, se observan tasas inferiores a las masculinas en todos los grupos de edad, siendo de 1,2 por 100.000 en menores de 30 años y alcanzando el máximo (6,8) en el grupo de 65 a 84 años. La comparativa de las tasas brutas de muertes por suicidio por grupos de edad entre 2021 y 2020 muestra que en el caso de los hombres se produce un incremento en todos los grupos de edad, salvo en los más jóvenes (menores de 30) y más mayores (85 y más años). El mayor incremento se observa en la franja etaria de 45 a 65 años, cuya tasa pasa de 17,7 por 100.000 personas en 2020 a 21,8 en 2021. Sin embargo, en las mujeres descienden ligeramente los suicidios en la mayoría de los grupos de edad, excepto en la franja de edad de 30 a 44 años (3,5 por 100.000 personas en 2020 y 4 en 2021).

24. 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 2021, las tasas brutas de mortalidad por suicidio en los hombres fueron más altas en Andalucía que en España en todos los grupos de edad, salvo en los menores de 30 años (3,5 por 100.000 en España), con las mayores diferencias en el grupo de 65 a 84 años (razón de tasas de 1,5 entre ambos territorios). Las diferencias fueron menores en el caso de las mujeres, siendo las tasas más bajas en Andalucía que en España en las menores de 30 años (1,2 por 100.000 y 1,3 respectivamente) y en las mayores de 84 años (3,5 sobre 100.000 en Andalucía y 5,6 en España), y más altas en el resto de grupos de edad, con la máxima diferencia en el grupo de 65 a 84 años (razón de tasas de 1,14 entre territorios).

3.8.12. Tasa estandarizada de mortalidad según sexo y principales causas

Consejería de Salud y Consumo

Las últimas estadísticas oficiales de mortalidad, facilitadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) corresponden a 2021. El indicador más adecuado para poder comparar distintas poblaciones o la misma población en diferentes momentos del tiempo, es la tasa de mortalidad estandarizada por edad, ya que evita la influencia de los cambios de la estructura etaria de las poblaciones.

Tanto en 2020 como en 2021, dado el importante incremento de las defunciones debido a la pandemia de COVID-19, a los habituales primeros seis grupos de causas de muerte (circulatorias, tumores, respiratorias, digestivas, sistema nervioso y causas externas) se ha sumado el grupo de las enfermedades infecciosas. Como prueba de ello, en ambos años, el 85% las muertes por causas infecciosas correspondieron al COVID-19 (confirmado o sospecha). De las 6.701 muertes por COVID-19 ocurridas en Andalucía en 2021 (6.627 confirmado y 74 sospecha), 3.826 se dieron en hombres (57,1%) y 2.875 en mujeres (42,9%), suponiendo un 9,3% y 7,5% del total de defunciones respectivamente para cada sexo. Un 15% de las muertes por COVID-19 se dieron en personas menores de 65 años y un 85% en el grupo de mayor edad.

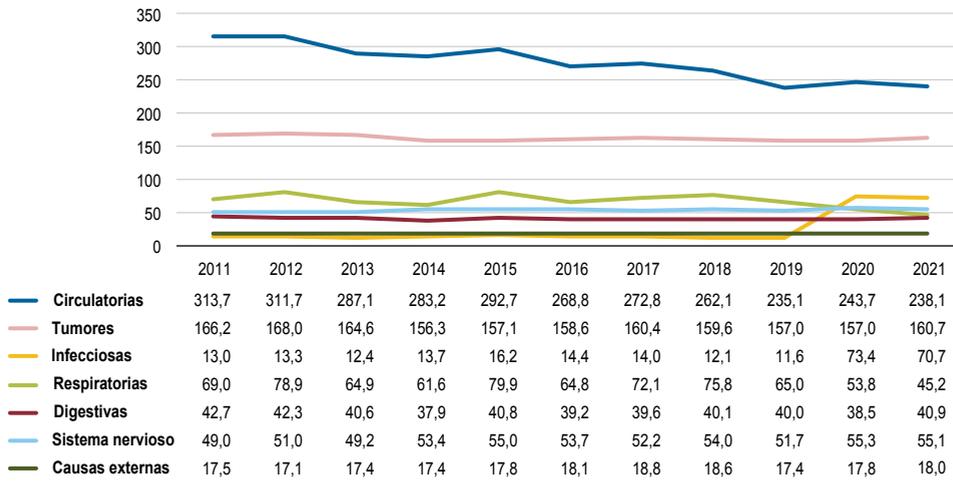
En 2021, en Andalucía, los siete principales grupos de causas sumaron 35.713 defunciones en los hombres (87% del total de defunciones por todas las causas) y 30.691 en las mujeres (80% del total). Atendiendo a las tasas de mortalidad estandarizadas según las principales causas de muerte (grandes grupos de causas de la CIE-10; tasas por 100.000 personas-año), en 2021, la primera causa de muerte fueron las enfermedades del sistema circulatorio en las mujeres (238,1) y los tumores en los hombres (324,9).

La segunda causa fueron los tumores en las mujeres (160,7) y las enfermedades circulatorias en los hombres (316,8), cuya tasa es muy cercana a la producida por enfermedades circulatorias. El tercer lugar lo ocuparon las enfermedades infecciosas en ambos sexos (tasas estandarizadas de 127,7 para ellos y 70,7 para ellas). La mortalidad en estos siete principales grupos de causas fue siempre más alta en los hombres que en las mujeres, exceptuando en el grupo de las enfermedades del sistema nervioso, donde ellas presentan una mayor tasa estandarizada (55,1 y 54 ellos) aunque sin diferencias significativas por sexo.

Analizando las defunciones por provincias, la tasa estandarizada de mortalidad por enfermedades del sistema circulatorio 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 esta causa en ambos sexos. Este patrón occidental también se dio en la mortalidad por

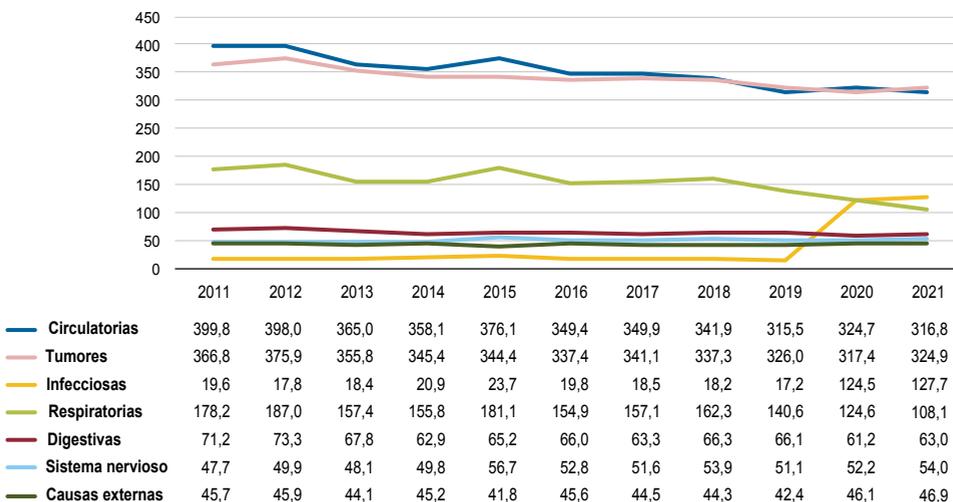
tumores en los hombres, con la tasa más alta en Huelva, seguida de Sevilla y Cádiz; mientras que en las mujeres las tasas más altas se dieron en Cádiz y Almería.

GRÁFICO 3.8.12.1. Tasa estandarizada de mortalidad en mujeres según las principales causas en Andalucía. Periodo 2011 - 2021



Fuentes: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) y Consejería de Salud y Consumo. 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 - 2021



Fuentes: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) y Consejería de Salud y Consumo. Sistema de Información de Mortalidad por Causas.

En la comparativa con la media a nivel nacional, en 2021 Andalucía presentó tasas más bajas de mortalidad por causas externas en las mujeres (razón de tasas entre ambos territorios de 0,9) y similares en los hombres (razón de tasas de 1). Sin embargo, en todas las demás causas, la mortalidad fue más alta en Andalucía que en España, con las menores diferencias en los tumores (razón de tasas de 1,03 en mujeres y 1,05 en hombres); y las mayores en las enfermedades del sistema circulatorio en ambos sexos (razón de tasas de 1,4 para ellas y 1,2 para ellos). Así, cabe resaltar que la mortalidad por enfermedades del sistema circulatorio fue un 36,4% superior en las mujeres andaluzas y un 20,8% en los hombres andaluces respecto a la media española. En las enfermedades del sistema digestivo, Andalucía tuvo una sobremortalidad respecto a España de un 27,1% en las mujeres y un 18,3% en los hombres; y en las enfermedades del sistema de nervioso, del 26,6% en ellas y del 14,8% en ellos.

Ampliando la comparación a 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 2020), 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 son similares a 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 distintas causas en términos de años potenciales de vida perdidos (APVP), en Andalucía en 2021, 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, en la que la tasa estandarizada de APVP de los hombres casi cuadruplica la de las mujeres, seguida de las enfermedades del sistema circulatorio.

Los tumores fueron la causa de mayor impacto en los años potenciales de vida tanto en hombres como en mujeres (1.123,7 y 860,1 respectivamente en la tasa estandarizada de APVP). Las causas externas (761,4) y las enfermedades circulatorias (726,9) fueron las siguientes, en este orden en los hombres y al contrario en las mujeres (226,1 las circulatorias y 191,3 las causas externas). En 2021, el cuarto lugar lo ocuparon las enfermedades infecciosas (principalmente por COVID-19) en ambos sexos (345 para ellos y 162,9 para ellas).

Realizando un análisis de la década 2011-2021 en Andalucía, 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 en 2020. Sin embargo, en 2021 se produce un descenso, aunque sigue estando por encima de lo esperado considerando la línea de tendencia previa. De hecho, un estudio que compara la mortalidad esperada en el bienio 2020-2021 (según la tendencia anterior) con la mortalidad observada, pone de manifiesto que en este bienio se produjo en Andalucía un exceso de mortalidad por enfermedades del sistema circulatorio de en torno al 5,3% en los hombres y 7,1% en las mujeres²⁵. Esto puede

25. Del Río García V, Márquez Calderón S. Mortalidad durante los dos primeros años de la pandemia de COVID-19 en Andalucía. Cambios y variabilidad entre distritos. Sevilla: Consejería de Salud y Consumo de la Junta de Andalucía, 2023. Disponible en: <https://juntadeandalucia.es/organismos/saludyconsumo/servicios/estadistica-cartografia/actividad/detalle/72426/422938.html>

estar relacionado con la pandemia por SARS-CoV-2, dado que diversas investigaciones han puesto de manifiesto la relación entre la COVID-19 y la enfermedad cardiovascular²⁶, así como con la sobrecarga de los servicios sanitarios durante la pandemia, que ha podido contribuir de forma indirecta a la mortalidad²⁷.

Por su parte, la mortalidad por tumores en Andalucía ha seguido una tendencia ligeramente descendente en los hombres y en las mujeres durante el siglo XXI, si bien a un ritmo bastante más lento en las mujeres²⁸. En los dos últimos años se aprecia un cierto estancamiento de esta tendencia. Finalmente, la mortalidad por enfermedades digestivas, del sistema nervioso y causas externas también se ha mantenido relativamente constante en los últimos años para ambos sexos. Cabe destacar que la mortalidad por enfermedades respiratorias, que había sufrido pocos cambios en este periodo, en los últimos años presentó un descenso tanto en hombres como en mujeres, que puede en parte estar relacionado con las medidas de aislamiento y protección durante la pandemia. De igual manera, las tasas de mortalidad por enfermedades infecciosas, habitualmente bajas, se incrementan de forma importante en 2020 y 2021 debido a la COVID-19, pasando a ser el tercer gran grupo de causas de muerte en esos años.

-
26. 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.
 27. Clarke JM, Majeed A, Beaney T. Measuring the impact of covid 19. *BMJ* 2021; 373 doi: <https://doi.org/10.1136/bmj.n1239>.
 28. Villalobos Herrera S, Márquez Calderón S. Mortalidad por tumores en el siglo XXI: Diferencias entre Andalucía y España. Sevilla: Consejería de Salud y Consumo de la Junta de Andalucía, 2023. Disponible en: <https://juntadeandalucia.es/organismos/saludyc consumo/servicios/estadistica-cartografia/actividad/detalle/72426/404116.html>

3.9. BIENESTAR SOCIAL, CONCILIACIÓN, DEPENDENCIA Y VIOLENCIA DE GÉNERO

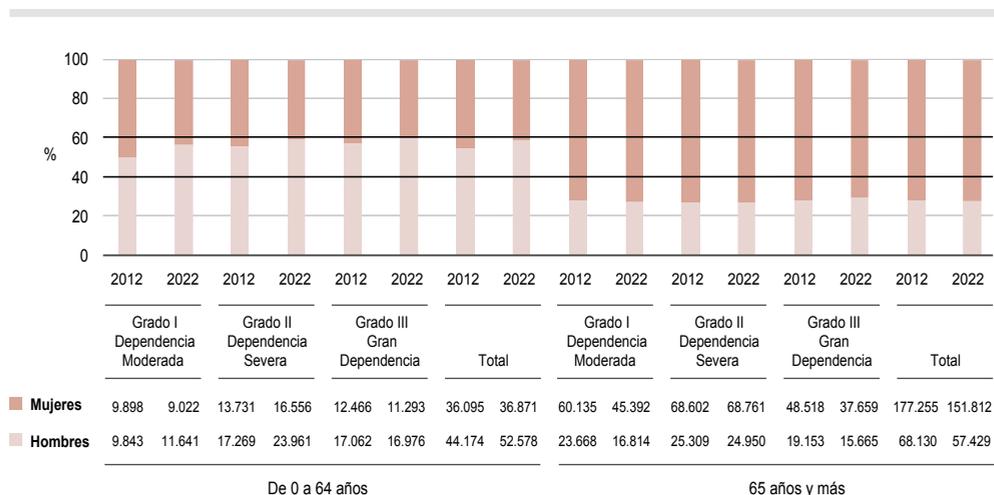
3.9.1. Personas en situación de dependencia reconocida en Andalucía según sexo, grado y edad

Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad

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. La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, regula, a nivel estatal, 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).

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.

Entre las personas en situación de dependencia 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 población andaluza de 65 y más años se compone del 56,2% mujeres y el 43,8% hombres, 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.

También hay diferencias en función del grado de dependencia, ya que del 27,7% de las personas que se encuentran en situación de dependencia moderada, 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, el trabajo doméstico y en otros ámbitos sociales.

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

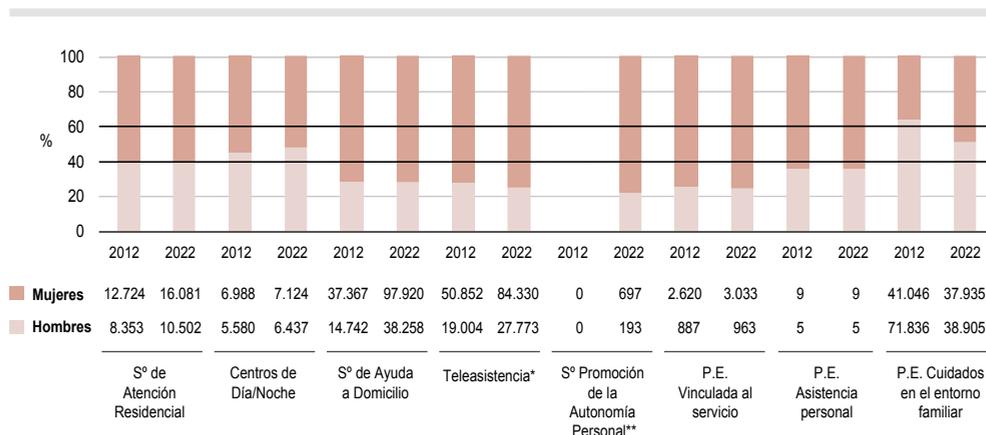
Las prestaciones del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia se orientan a la consecución de una mejor calidad de vida y autonomía personal en un marco de efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Atendiendo a las diferentes necesidades de las personas en situación de dependencia y de las personas cuidadoras, se ofrecen a través del Programa Individual de Atención (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 en 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.

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, en los que las mujeres representan el 78,3%, 81% y 72,4% de las personas beneficiarias 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 de servicios prescritos y prestaciones económicas a través del Programa Individual de Atención (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 como beneficiarias mayoritariamente a mujeres que representan el 75,9% del total. 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 sigue los patrones de género, según los cuales los hombres en situación de dependencia delegan su cuidado en el entorno familiar o en otras personas fuera del mismo, 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, con reconocimiento de unas prestaciones económicas para cuidados en el entorno familiar, para el que se requiere que la persona cuidadora aparezca identificada en la resolución aprobatoria de dicha prestación. Este indicador permite mostrar la desigualdad existente entre mujeres y hombres hoy en día, dado que el reparto de las tareas de cuidados recae en su mayoría en las mujeres. La 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 (16,6%) y 65.256 mujeres (83,4%). En 2014 el número de personas ascendía a 90.130, de ellas 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.

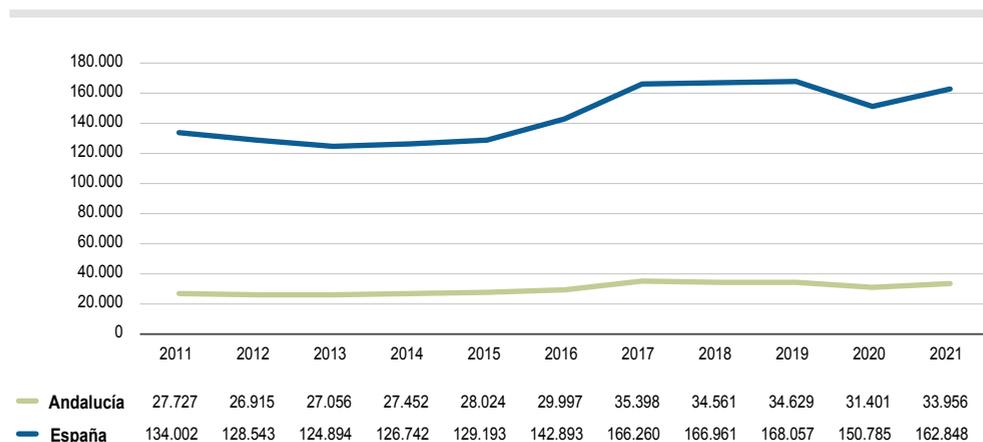
Los mandatos sociales marcan importantes desigualdades en los cuidados, siendo las mujeres las que asumen el rol de cuidadora como parte de su identidad de género y lo afrontan de manera más intensa que los hombres, realizando solas tareas muy penosas y que afectan más a su salud y a su calidad de vida. Los cambios sociales que se están produciendo están transformando los modelos de cuidado que conocemos hasta la actualidad, lo que supone un gran reto para los sistemas de atención a la dependencia. En 2022 se ha reducido drásticamente, un 13,2%, la cantidad de personas en disposición de cuidar respecto a la que había hace 8 años, principalmente por la menor disponibilidad de las mujeres a hacer estas tareas y también porque los hombres no se han incorporado a este rol en la medida necesaria y equivalente a la incorporación de las mujeres.

3.9.3. Denuncias por violencia de género según comunidad autónoma

Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad

Las denuncias interpuestas por violencia de género indican 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 39,3 denuncias por cada 10.000 habitantes y 77,5 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 el año 2021, se observa una diferencia de 4,9 puntos porcentuales entre Andalucía y España en el caso de la tasa de denuncias por cada 10.000 habitantes, y de 10,1 puntos porcentuales en el caso de la tasa de denuncias por cada 10.000 mujeres.

Por otra parte, respecto a su origen, en Andalucía, la mayoría de las denuncias se registraron a través de atestado policial con denuncia de la víctima (72,1%). En bastante menor medida, se interpusieron denuncias a través de atestados con intervención directa policial (11,5%) y de parte de lesiones presentados en el juzgado (9,6%). El número de denuncias interpuestas por la víctima directamente en el juzgado (1,6%) o a través de los servicios asistenciales o terceras personas fue muy reducido (4,1%). El menor número de denuncias llegaron a través de familiares de las víctimas, ya fueran estas presentadas en los juzgados (0,1%) o mediante atestado policial (1%).

En el año 2021 se registraron en Andalucía un total de 32.745 mujeres víctimas de violencia de género, cifra que supone el 20,5% 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. Las provincias con más víctimas de violencia de género fueron Málaga y Sevilla, con 7.207 y 6.091 mujeres víctimas respectivamente. En el extremo opuesto se encuentran Córdoba con 2.388 víctimas y Jaén con 1.974.

En cuanto a la nacionalidad de las víctimas, el 25,1% de ellas son extranjeras, incrementándose en un 16,7% respecto del año anterior, superando al de las nacionales, que suben un 8,1%. En las provincias con mayor porcentaje de población extranjera, la proporción de mujeres extranjeras víctimas de violencia de género fue también mayor que en el resto. En este sentido, destaca Almería donde el 53,7% de las mujeres víctimas de violencia de género tenían nacionalidad extranjera.

A la luz de estos datos, el incremento de las denuncias no debe de significar un incremento de la violencia, y puede, por el contrario, ser signo de apoyo en las instituciones. Sin embargo, aunque las víctimas hayan denunciado más, es difícil medir el grado de confianza hacia las instituciones. Pese a que cada vez existe una mayor conciencia sobre la violencia de género, es evidente el grave problema social que representa y que requiere de mayor atención por parte de los poderes públicos, y dirigir los esfuerzos para que los profesionales adquieran una formación y sensibilización adecuada, así como que las víctimas se sientan protegidas por las instituciones.

La medición de las renuncias al proceso judicial de violencia de género revela la cantidad de mujeres víctimas de violencia de género que en el proceso judicial no ejercen su derecho a declarar contra el agresor, al acogerse a la dispensa establecida en el artículo 416 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal. Este precepto establece que están dispensados de declarar “los parientes del procesado en líneas directa ascendente y descendente, su cónyuge o persona unida por relación de hecho análoga a la matrimonial, sus hermanos consanguíneos o uterinos y los colaterales consanguíneos hasta el segundo grado civil...”.

En el ejercicio 2022 el número de víctimas de violencia de género que no declara contra su agresor ha aumentado un 7,1% a nivel nacional y un 14,2% a nivel autonómico en relación con el ejercicio anterior. Concretamente, en Andalucía, 265 víctimas más se han acogido a la dispensa de la obligación de declarar como testigo, alcanzando un número total de 2.130. Siendo un 69,6% de nacionalidad española y un 30,4% de nacionalidad extranjera.

No obstante, la evolución global de este indicador en Andalucía desde el año 2012 hasta el 2022 es positivo, al ser cada vez menor el número de víctimas que se acogen a la dispensa de la obligación de declarar como testigo en un procedimiento judicial. Existiendo una diferencia de 1.090 víctimas menos que renuncian a declarar en el citado periodo.

Esta disminución del número de víctimas que se acogen a la dispensa de la obligación de declarar es consecuencia de las modificaciones legales introducidas que establecen límites a la posibilidad de acogerse a la dispensa y que por tanto otorgan mayor seguridad jurídica en el procedimiento judicial dado que la declaración de la víctima es un elemento esencial para desacreditar la presunción de inocencia del agresor y evitar sentencias absolutorias.

3.9.4. Evolución del número de órdenes de protección incoadas por los juzgados de violencia sobre la mujer

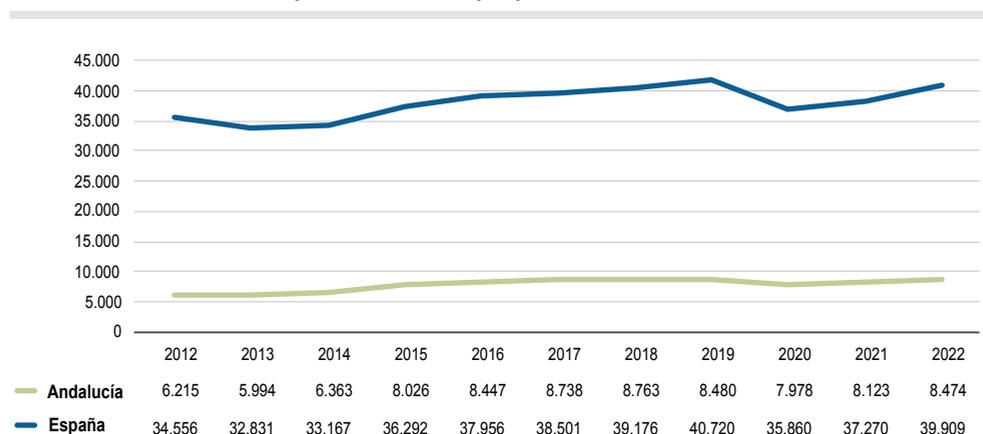
Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad

Este indicador nos revela el número de instrumentos jurídicos de tutela adoptados por los órganos judiciales que permiten proteger a las mujeres víctimas y a sus hijas e hijos, de sus presuntos agresores y evitar situaciones de riesgo que pueden degenerar en un mal mayor.

La orden de protección es una resolución judicial que consagra el “estatuto de protección integral” de las víctimas mediante la adopción por un mismo órgano jurisdiccional, de medidas cautelares penales y civiles, activando otras medidas de asistencia y protección social necesarias, mediante la remisión de la orden de protección a los Puntos de Coordinación de las comunidades autónomas.

El objetivo de las órdenes de protección es garantizar la seguridad y la libertad personal de las víctimas, atendiendo especialmente a preservar su salud física y emocional. A nivel global, son el principal instrumento legal para prevenir la revictimización de las mujeres, ya que cuentan con un gran potencial para desincentivar a los ofensores e incrementar los niveles de bienestar de las víctimas.

GRÁFICO 3.9.4. Evolución de las órdenes de protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer en Andalucía y España. Periodo 2012-2022



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.

Durante el ejercicio 2022, el número de órdenes y medidas de protección incoadas en Andalucía se elevó a 8.474, lo que supone el 21,2% de todas las órdenes y medidas de protección incoadas en España. Observándose un incremento de un 4,3% en Andalucía y un 7,1% en el conjunto de España respecto al ejercicio anterior.

A pesar de dicho incremento a nivel autonómico y nacional en el año 2022, en Andalucía el número de órdenes adoptadas fue menor (6.422) respecto al ejercicio 2021 (6.579). No obstante, la evolución del número de órdenes de protección incoadas se mantiene positiva, habiéndose recuperado tras el descenso provocado por la pandemia de coronavirus que produjo una disminución en el número de denuncias y consecuentemente en el número de órdenes y medidas de protección.

De las órdenes y medidas de protección incoadas en 2022 en Andalucía, se adoptaron el 75,8%, siendo denegadas el 23,5% e inadmitidas el 0,7%.

El mayor número de órdenes y medidas de protección incoadas en Andalucía se realizan a instancias de la víctima (7.714), seguidas de las incoadas a instancia del Ministerio Fiscal, de oficio y por último a instancia de otras personas.

La proporción de órdenes y medidas de protección incoadas según la relación afectiva entre la víctima y el denunciado es similar en Andalucía y España. Concretamente, el 39,2% y el 40,2% de las órdenes y medidas de protección incoadas en Andalucía y España respectivamente, durante 2022, fueron solicitadas por víctimas que habían mantenido en el pasado una relación afectiva con su agresor. Este porcentaje desciende en el caso de las víctimas que tenían en el momento de la agresión una relación afectiva con su agresor: un 30,5% de los casos en Andalucía y un 31,5% en España. Y las víctimas que en 2022 eran cónyuges de su agresor suponían el 17,9% de las solicitantes de órdenes y medidas de protección incoadas en ese año en Andalucía y el 11,7% las que en el pasado habían sido cónyuges de su agresor.

Respecto, a las personas enjuiciadas, en el 2022 se enjuiciaron a 5.762 hombres por violencia de género en Andalucía, siendo el 88,3% de ellos condenados.

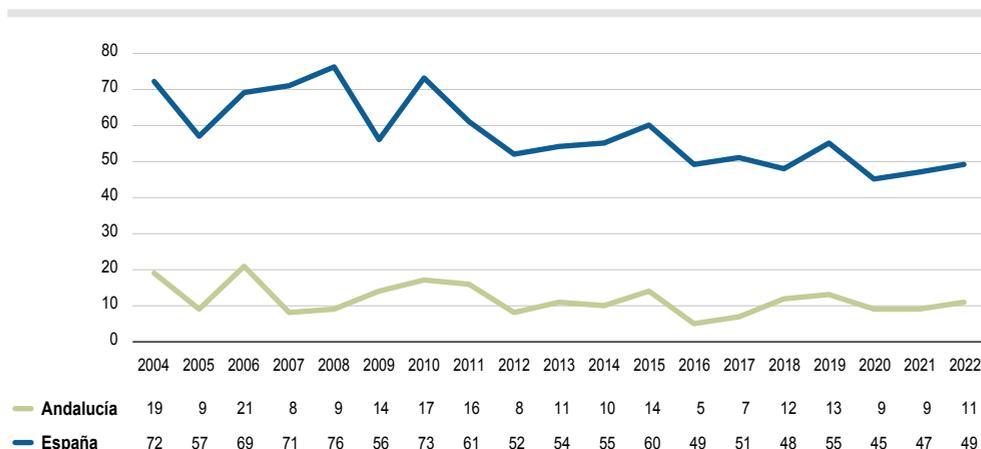
3.9.5. Evolución del número de mujeres asesinadas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja

Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad

Este indicador permite demostrar la manifestación más grave de la desigualdad existente entre hombres y mujeres hoy en día, la violencia de género con resultado de muerte.

En el año 2022, las víctimas mortales por violencia de género en Andalucía aumentan respecto al año anterior, alcanzando la cifra de 11 víctimas mortales, lo que supone el 22,4% del total de víctimas mortales por violencia de género a nivel nacional (49).

Desde el año 2004, año en que se registraron 19 mujeres asesinadas en Andalucía y 72 en España, la situación ha evolucionado de manera desigual aunque ha ido tendiendo hacia el descenso de casos.

GRÁFICO 3.9.5. Evolución de las mujeres asesinadas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja en Andalucía y España. Periodo 2004-2022

Fuente: Ministerio de Igualdad. Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

En razón de lo expuesto, el Gobierno Andaluz mantiene su compromiso firme de continuar trabajando para erradicar la violencia de género, recurriendo a la “unidad de todos” a través del fortalecimiento de las actuaciones transversales y de coordinación entre las distintas instituciones, así como de la formación a los colectivos de profesionales que realizan funciones de prevención y protección de la violencia de género, otorgándoles las herramientas para su identificación, y de la sensibilización a la ciudadanía en general para que sea considerado como un problema social y no particular.

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. Además, 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 acompañan.

En los distintos servicios de atención del IAM el número de atenciones ha sido mayor en 2021 respecto a 2020. 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 de la mujer (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 de información a la mujer (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 a 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 487 plazas, con un total de 159 unidades habitacionales, distribuidas entre los centros de emergencias (152 plazas en 65 unidades habitacionales), casas de acogida (259 plazas en 80 unidades habitacionales) y pisos tutelados (73 plazas en 14 unidades habitacionales).

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, atendiéndose 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

Las actuales prestaciones por cuidados por nacimiento y cuidado de menor se modificaron y ampliaron por Real Decreto 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, convirtiéndolos en permisos personales e intransferibles y sustituyendo a los antiguos permisos de maternidad y paternidad, con los que no son plenamente comparables.

Las prestaciones concedidas en 2022 se mantienen similares en volumen a las del año anterior 2021 tanto para las concedidas al primer progenitor como al segundo progenitor, que siguen superando en número a las de primer progenitor.

Hace una década, en 2012, eran las prestaciones de maternidad las que superaban numéricamente a las de paternidad. En conjunto, el volumen de prestaciones para ambos tipos, de maternidad y paternidad, en 2012 (90.676), y de primer o segundo progenitor en 2022 (86.106) se reduce ligeramente durante la década en 4.570 prestaciones menos concedidas en diez años.

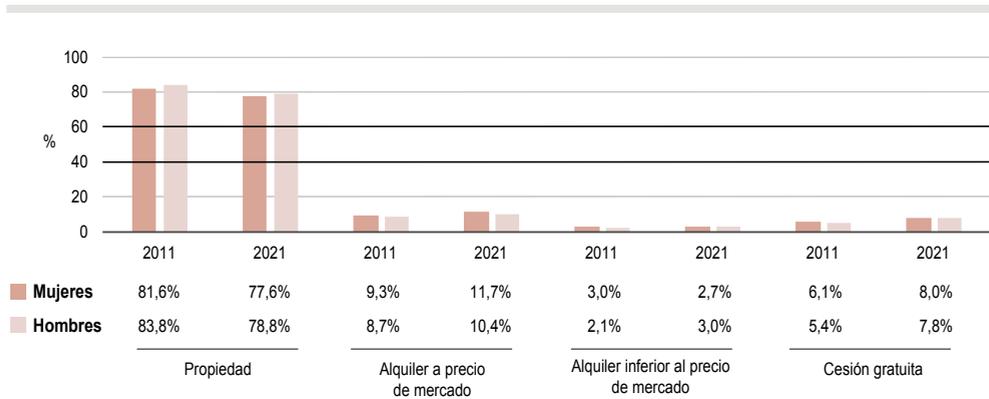
3.10. VIVIENDA Y TRANSPORTE

3.10.1. Régímenes de tenencia de la vivienda principal

Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda

La Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) proporciona información sobre los diversos regímenes de tenencia de vivienda principal, incluyendo la propiedad, el alquiler a precio de mercado, el alquiler a precio inferior al mercado y la cesión gratuita. Debido a ciertas limitaciones en el número de observaciones en algunos grupos, los datos de la encuesta pueden ofrecer resultados con una 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 más común para la vivienda principal sigue siendo la propiedad, elegida por un 78,8% de los hombres y un 77,6% de las mujeres.

Por su parte, en el régimen de alquiler a precio inferior al de mercado, las mujeres muestran una participación menor que los hombres, siendo del 2,7% para las mujeres y del 3% para los hombres. Sin embargo, en los otros dos regímenes, alquiler a precio de mercado y cesión gratuita, las mujeres están representadas en mayor medida que los hombres, con una diferencia de 1,3 puntos porcentuales en el primer caso (11,7%) y de 0,2 puntos porcentuales en el segundo (8%), a favor de las mujeres.

Al analizar la evolución de los datos con respecto a 2020, se observa un cambio significativo en el régimen de vivienda en propiedad. Se observa un aumento de 2,7 puntos porcentuales en la proporción de hombres que son propietarios (del 75,1% en ese año), mientras que entre las

mujeres se presenta una tendencia opuesta, con una disminución de 4,3 puntos porcentuales (del 82%).

En una comparativa a lo largo de la década de 2011 a 2021, se evidencia un incremento en la elección del alquiler a precio de mercado. La proporción de hombres que optan por este régimen para su vivienda habitual aumenta en 1,6 puntos porcentuales, y entre las mujeres el aumento es de 2,4 puntos porcentuales. En cuanto al alquiler a precio inferior al mercado, se observa un ligero aumento en la proporción para los hombres (0,9 puntos porcentuales), mientras que para las mujeres hay una ligera disminución (0,3 puntos porcentuales). En la categoría de cesión gratuita, la proporción aumenta tanto entre las mujeres (1,9 puntos porcentuales) como entre los hombres (2,4 puntos porcentuales). Todo esto se atribuye al marcado descenso en el régimen de propiedad, con una disminución de 5 puntos porcentuales en hombres y de 4 en mujeres.

A nivel nacional, las diferencias por sexo en la tenencia de la vivienda principal en propiedad son similares a las de Andalucía. En 2021, este régimen afecta al 76,5% de los hombres y al 74,9% de las mujeres, mostrando una evolución positiva respecto a 2020 en hombres, con un aumento de 1,3 puntos porcentuales, y una disminución en mujeres (0,4 puntos porcentuales).

En cuanto al alquiler a precio de mercado, los valores a nivel nacional son significativamente más altos que en Andalucía para 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 al de mercado es más popular en Andalucía que en España, especialmente entre los hombres. Representa el 3% en Andalucía y el 2,7% en España para los hombres, mientras que para las mujeres representa el 2,7% en Andalucía y el 2,9% en España.

Por último, el régimen de cesión gratuita de vivienda muestra proporciones más altas en Andalucía que en España para ambos sexos. Entre los hombres, representa un 7,8% en Andalucía frente al 6% en España, y entre las mujeres, supone un 8% en Andalucía frente al 6,6% en España.

3.10.2. Hogares en régimen de propiedad según sexo y grupo de edad

Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda

En el análisis de los diferentes regímenes de tenencia de vivienda, se analiza principalmente el régimen de propiedad, dado que es el régimen prioritario para la vivienda principal.

En el año 2021, el régimen de propiedad sigue siendo el más común en Andalucía, tanto para hombres como para mujeres, con una proporción del 78,8% y 77,6%, respectivamente. Sin embargo, en una década se observa una disminución en la frecuencia de tenencia en régimen de propiedad, manteniendo en 2011 una mayor participación de hombres, que representaban el 83,8%, que de mujeres (81,6%).

Al analizar por grupos de edad, se observa que a mayor edad es más común el régimen de propiedad, tanto en hombres como en mujeres. En la franja de 65 años y más, la proporción de personas propietarias alcanza el 88,8% en 2021, siendo 5 puntos porcentuales menos que en 2020. La diferencia entre hombres y mujeres con vivienda en propiedad en esta franja de edad

es de 1,5 puntos porcentuales, con mayor participación de las mujeres (89,6% ellas y 88% ellos). Esta brecha es mayor que la observada en 2020, que era de 0,7 puntos porcentuales (94,2% mujeres y 93,5% hombres). Aunque se registran pocos cambios en la década, la brecha de género existente en 2011 era de 1,6 puntos porcentuales, con ventaja para los hombres (94,7% ellos y 93,1% ellas).

En la franja de 45 a 64 años, considerando la proporción de ambos sexos, se observa un aumento en el régimen de propiedad, pasando del 78,2% en 2020 al 80,4% en 2021. Al desglosar por sexo, se nota una disminución en la proporción de mujeres (2,6 puntos porcentuales), que representan un 79,9% en 2020 y un 77,3% en 2021, y 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 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 personas propietarias es del 66,7%, lo que supone 1,8 puntos porcentuales más que en 2020 (64,9%). En 2021, se observa que los hombres (68,2%) superan a las mujeres (64,4%) en 3,8 puntos porcentuales, al contrario de lo que ocurría en 2020, donde las mujeres superaban a los hombres en 8,2 puntos porcentuales.

Al comparar esta situación con la presente en España, se observa que la tenencia en régimen de propiedad en el año 2021, considerando los grupos de edad en Andalucía, registra valores superiores a los nacionales. Las diferencias más notables están en la franja de edad entre 30 y 44 años, donde Andalucía concentra un 66,7% de personas propietarias frente al 58% a nivel nacional. Si consideramos la variable de sexo, tanto para hombres como para mujeres, los datos son más altos en Andalucía que en España, excepto en 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.

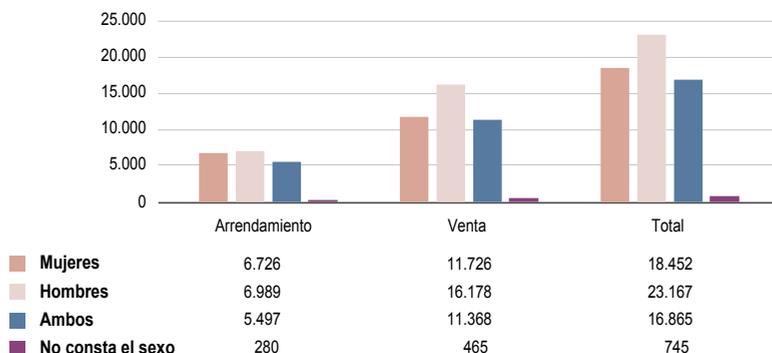
3.10.3. Personas beneficiarias de vivienda protegida según sexo

Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda

Según los datos acumulados hasta diciembre de 2021, durante el periodo comprendido entre 2008 y 2021, un total de 59.229 personas fueron beneficiarias de viviendas protegidas. Estas cifras incluyen los programas del Plan Concertado de Vivienda y Suelo 2008-2012 y su extensión hasta 2015, el Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020, así como el Plan de Vivienda, Rehabilitación y Regeneración Urbana de Andalucía 2020-2030 (Plan Vive).

En términos de distribución por sexo, el 39,1% de las personas beneficiarias corresponden a solicitudes presentadas por hombres y el 31,2% por mujeres. Además, un 28,5% de las solicitudes fueron presentadas de manera conjunta o sin especificación de sexo, mientras que el 1,2% no tiene información sobre el sexo.

Al considerar los diferentes regímenes de tenencia, se observa que 19.492 personas (32,9% del total) son beneficiarias en régimen de arrendamiento. De este grupo, el 35,9% son hombres y el 34,5% son mujeres, mostrando una proporción similar entre ambos sexos. Por otro lado, el 28,2% corresponde a personas arrendatarias en régimen conjunto o indistinto de hombres y mujeres, y se desconoce el sexo en el 1,4%.

GRÁFICO 3.10.3. Personas beneficiarias de vivienda protegida según sexo en Andalucía. Periodo 2008-2021

Nota: Datos acumulados.

Fuente: Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda.

En contraste, el régimen de propiedad es el más común, con un total de 39.737 personas beneficiarias (67,1% del total). En este régimen, se observan diferencias significativas entre propietarios y propietarias, representando el 40,7% y el 29,5%, respectivamente. El resto de las personas beneficiarias de compra se distribuye entre el 28,6% que corresponde a casos indistintos o de ambos sexos, y el 1,2% donde no se dispone de información sobre el sexo.

3.10.4. Inscripciones de demandantes de viviendas protegidas en los Registros Municipales según sexo

Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda

En este apartado, se aborda el análisis de la inscripción de solicitantes de viviendas protegidas en los Registros Municipales. Estos registros son fundamentales para que las Administraciones Locales y de la Comunidad Autónoma de Andalucía puedan ajustar sus políticas de vivienda a las necesidades reales, al brindar información actualizada sobre la demanda de este tipo de viviendas. Estos registros son de competencia municipal y son regulados por el Ayuntamiento correspondiente, quien establece las bases para su funcionamiento.

El Registro Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas en Andalucía se estableció en 2009. Durante el período analizado, que abarca desde 2010 hasta septiembre de 2022, se han inscrito un total de 232.211 personas demandantes de Vivienda de Protección Oficial, comúnmente conocidas como VPO.

Al examinar la composición de estas solicitudes según el sexo, se observa que la mayoría de las solicitudes fueron realizadas por mujeres. Concretamente, el 39,8% de las solicitudes fueron presentadas por mujeres de forma individual o junto a otras mujeres (92.515 solicitudes), mientras que el 29,6% fueron presentadas por hombres, ya sea de forma individual o junto a otros hombres (68.653 solicitudes). Finalmente, se registró un conjunto de solicitudes, equivalente al 30,6%, presentadas conjuntamente por hombres y mujeres (71.043 solicitudes).

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, en Andalucía a 31 de diciembre de 2011, el total de personas conductoras ascendía a 4.713.016. De estas, se conoce el sexo de 4.713.013 personas, distribuyéndose en un 39,3% de mujeres (1.853.855) y un 60,7% de hombres (2.859.158). Este dato señala un incremento en la década del 5,3%, ya que en la misma fecha de 2021, el conjunto de personas conductoras en Andalucía asciende a 4.963.837, de las cuales el 42,3% son mujeres (2.098.885) y el 57,7% son hombres (2.864.952). Esta disminución de 2,9 puntos porcentuales en la década por parte de los conductores ha llevado a una situación de equilibrio en el sexo de las personas conductoras.

Al analizar los datos según la edad, en 2021, la franja de 45 a 54 años acumula el mayor número de personas conductoras, con 1.141.329 personas, representando el 23% del total. De estas, 518.979 son mujeres, lo que equivale al 45,5%, y 622.350 son hombres, representando el 54,5%. Esta situación de equilibrio no se observaba en 2011, donde este grupo etario ocupaba el tercer lugar en volumen de personas conductoras, con un total de 928.677, con una distribución de 39,9% de mujeres y 60,1% de hombres.

En volumen de personas, en 2021, le sigue la franja de 35 a 44 años, que constituye el 21,5% del total, con un 48% de mujeres y un 52% de hombres (513.115 y 554.848 respectivamente). Sin embargo, este grupo era el más numeroso en 2011, con 1.164.147 personas conductoras (54,9% hombres y 45,1% mujeres).

El tercer grupo en volumen en 2021 (17,8% del total) es el de 55 a 64 años, que incluye a 882.505 personas conductoras, de ellas el 40,4% son mujeres y el 59,6% son hombres. La disminución de hombres en 10,2 puntos porcentuales ha llevado a alcanzar mayor 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 cercana a la paridad, con un 48,4% de mujeres (380.672) y un 51,6% de 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 representa un 6,8% del total de personas conductoras en 2021, con un 44,4% de conductoras (149.613) y un 55,6% de conductores (187.314). No se observan cambios significativos en la década, ya que la presencia de mujeres en 2011 era del 45,1% y la de hombres del 54,9%.

Se observan tres franjas de edad en las que se encuentran brechas de género significativas en la participación femenina. En el grupo de personas menores de 18 años (0,3% del total), la presencia de mujeres es del 24,7% frente al 75,3% de hombres (una diferencia de 50,6 puntos porcentuales). Comparado con 2011, se observa un ligero aumento en la brecha, ya que la proporción de hombres aumenta en 3,8 puntos porcentuales (28,5% mujeres y 71,5% hombres diez años antes).

En el grupo de 65 a 74 años (9,6% del total), que incluye 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, esta brecha era aún mayor (65,6 puntos porcentuales), con una presencia de conductoras del 17,2% frente a un 82,8% de conductores.

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 incluidas en esta franja etaria, solo el 12,3% son mujeres, frente al 87,7% de hombres. A pesar de ello, la situación ha mejorado en la década, ya que la distribución en 2011 era de 4,7% mujeres y 95,3% hombres (una diferencia de 90,5 puntos porcentuales).

En cuanto a la situación a nivel nacional, según los datos del Censo de Conductores de la Dirección General de Tráfico del Ministerio del Interior, a 31 de diciembre de 2011, el total de personas conductoras en España ascendía a 26.133.493 y en el año 2021 asciende a 27.427.558, lo que representa un crecimiento del 5% en una década, 0,3 puntos porcentuales menos que el ocurrido en Andalucía.

En términos de distribución por sexo, del total de personas conductoras en el año 2011, el 59,5% eran hombres y el 40,5% mujeres. En 2021, se observa un incremento en la proporción de mujeres conductoras, representando el 56,9%, mientras que los hombres representan el 43,1%.

Por grupos de edad en 2021, la franja con un mayor número de personas conductoras es la de 45 a 54 años, que supone el 23,4% del total, con una distribución de 45,6% de conductoras y 54,4% de 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 grupos también son los principales en términos de volumen de personas conductoras a nivel nacional.

La franja 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 cercanas al equilibrio, una realidad que también se observa en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Al igual que en Andalucía, en España también se observan 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 grupo de 75 y más años, en el que esta brecha es más marcada (87,7% hombres). A pesar de ello, la situación ha mejorado en la década, ya que en 2011 la distribución era de 4,7% mujeres y 95,3% hombres (una diferencia de 90,5 puntos porcentuales).

3.10.6. Denuncias de tráfico según sexo y edad

Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda

A continuación se presenta información sobre la evolución de las denuncias de tráfico interpuestas a hombres y mujeres durante los años 2011 y 2021 en Andalucía y en España. En 2021, en Andalucía, se registraron un total de 981.697 denuncias de tráfico, lo que representa un aumento del 11,7% en comparación con las 878.766 denuncias de 2011. En 2021, el 60,3% de estas denuncias fueron interpuestas a hombres, mientras que el 23,7% fueron a mujeres, marcando un cambio significativo respecto a 2011, donde las denuncias a mujeres representaban solo el 17%. El sexo de un porcentaje restante de las denuncias (16%) era desconocido.

Al analizar la distribución provincial de denuncias, se observa que en 2011, Sevilla lideraba con la mayor cantidad de denuncias (220.986), así como el mayor número de mujeres denunciadas (39.868). Por otro lado, Jaén tenía la menor cantidad total de denuncias (55.348), y también la menor cantidad de mujeres denunciadas (8.551).

Sin embargo, en 2021, la provincia de Málaga tuvo el mayor número de denuncias (266.704) y la mayor cantidad de denuncias a mujeres (62.987). En contraste, Córdoba registró la menor cantidad total de denuncias (49.465) y también la menor cantidad de denuncias a mujeres (10.092).

Comparando la distribución por sexo de las denuncias de tráfico en Andalucía y en España en 2011, se encuentra que la proporción de denuncias interpuestas a hombres y mujeres era similar en ambos territorios, representando en España un 61,8% para hombres y un 18,2% para mujeres, mientras que se desconocía el sexo del resto de las personas denunciadas (20%). En 2021, las tendencias se mantienen similares en ambos territorios, ya que al igual que en Andalucía, han aumentado las denuncias interpuestas a mujeres en España, representando el 23,4%.

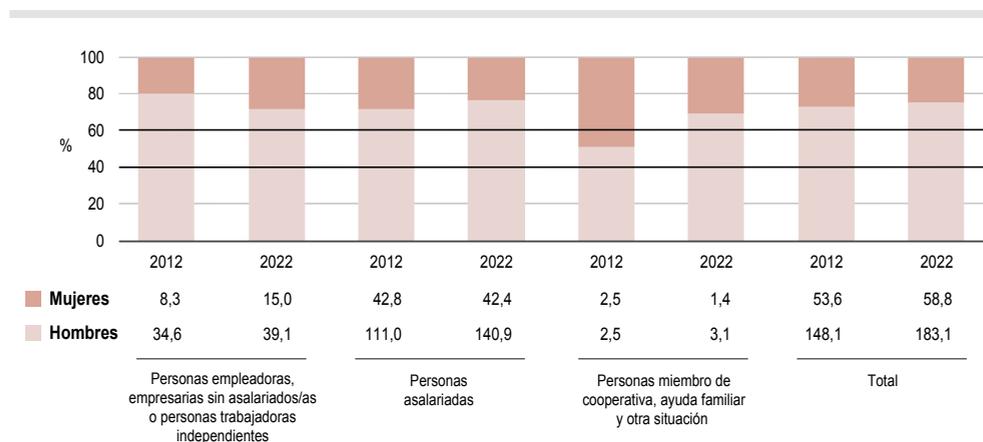
3.11. AGRICULTURA Y PESCA

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

En 2022, en el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca en Andalucía se registraron 241,9 miles de personas empleadas, según los datos de la Encuesta de Población Activa del INE. En comparación con 2012 se observa un incremento del 19,9% con respecto a los 201,7 miles de personas empleadas en el sector en ese año. Es el dato más bajo de los últimos años, debido probablemente a la sequía que está padeciendo la Comunidad Autónoma.

GRÁFICO 3.11.1. Personas ocupadas en el sector agricultura, ganadería, silvicultura y pesca según sexo y situación profesional en Andalucía. Años 2012 y 2022



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).

El mayor aumento en la década se produce en la situación de Personas empleadoras, empresarias sin asalariados/as o personas trabajadoras independientes, que pasa de 43 mil personas en 2012 a 54 mil en 2022 (incremento del 25,8%). También se observa un crecimiento del 19,1% entre las Personas asalariadas, que suman 153,9 miles de personas en 2012 y alcanzan 183,3 miles diez años más tarde. En el caso de las Personas miembro de cooperativa, ayuda familiar y otra situación, se mantiene la tendencia descendente (bajada del 10,7%), pasando de 5 mil personas en 2012 a 4,4 miles en 2022.

Con respecto a la distribución por sexo, en 2022 en Andalucía, el 24,3% eran mujeres (58,5 miles) y el 75,7% hombres (183,1 miles). Se observa que en la década ha aumentado la brecha de género, ya que en 2012 la distribución es un 26,6% femenina y un 73,4% masculina, incrementándose la masculinización del sector.

El análisis de cada categoría profesional muestra que la situación más masculinizada en 2022 se produce en Personas asalariadas (76,9% de hombres y 23,1% de mujeres). El incremento de hombres en 4,7 puntos porcentuales en la década ha producido un incremento de la brecha de género (72,2% hombres y 27,8% mujeres en 2012). Le sigue en mayoría de hombres la situación de Personas empleadoras, empresarias sin asalariados/as o personas trabajadoras independientes, donde en 2022 éstos alcanzan el 72,3%, y las mujeres el 27,7%. En este caso, son las mujeres las que aumentan en comparación con 2012, 8,3 puntos porcentuales (80,6% ellos y 19,4% ellas diez años antes).

En el caso de personas miembro de cooperativa, ayuda familiar y otra situación, en 2012 se observaba equilibrio de género, ya que un 49,3% eran mujeres y un 50,7%, hombres. Sin embargo, un incremento de hombres de 19 puntos porcentuales en la década ha significado una ampliación de la brecha de género, mostrando en 2022 una distribución fuera de los márgenes de equilibrio (30,4% ellas y 69,6% ellos).

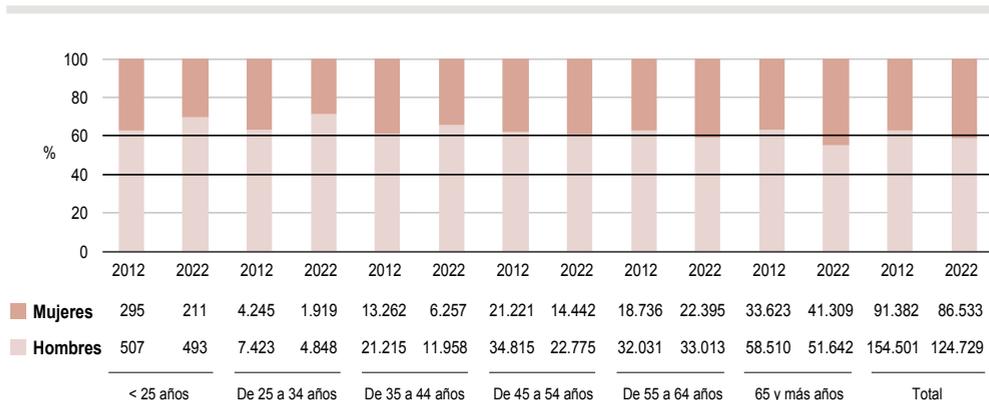
En cuanto a los datos a nivel nacional, observamos que el empleo en el sector en la última década ha crecido un 4,2%, y que está masculinizado al igual que en Andalucía en todas las categorías laborales en ambos años analizados.

3.11.2. Ayudas directas de la Política Agrícola Común según sexo y edad

Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural

En 2012 el total de personas receptoras de ayudas de la Política Agrícola Común (PAC) fue de 245.883, de las cuales 91.382 eran mujeres (37,2%) y 154.501 (62,8%), hombres. La información correspondiente a 2022 extraída de la solicitud única de la PAC muestra que las personas receptoras han descendido un 14,1%, en comparación con 2012, hasta un total de 211.262 personas, de las cuales 86.533 eran mujeres (41%) y 124.729 (59%), hombres.

GRÁFICO 3.11.2. Personas receptoras de ayudas directas de la Política Agrícola Común según sexo y edad en Andalucía. Años 2012 y 2022



Fuentes: Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural para 2012 y Solicitud Única de la PAC para 2022.

Por rangos de edad el número de personas perceptoras en 2022 ha disminuido en todos los tramos, excepto en el tramo de 55 a 64 años, en el que se produce un aumento de 9,1% (de 50.767 personas en 2012 a 55.408 en 2022), y en el tramo de 65 y más años, en el que pasa de 92.133 personas en 2012 a 92.951 en 2022 (incremento del 0,9%).

El análisis por sexo y tramos de edad muestra que el porcentaje de mujeres perceptoras ha aumentado en 2022 respecto a 2012 en todos los tramos de edad a partir de los 45 años, manteniéndose la tendencia del año anterior. En el tramo de 45 a 54 años aumenta 0,9 puntos porcentuales, en el de 55 a 64, 3,5 puntos, y en el de 65 y más años, 7,9 puntos, el mayor incremento por tramo de edad. Por otro lado, en el año 2022 conforme aumenta el tramo etario el porcentaje de mujeres es mayor, pasando del 30% en el tramo de menores de 25 (211 mujeres y 493 hombres) al 44,4% en el tramo de 65 y más años (41.309 mujeres frente a 51.642 hombres).

3.11.3. Titularidad de las explotaciones ganaderas según sexo y tipo de ganado

Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural

En Andalucía existen un total de 151.335 explotaciones ganaderas en 2023, frente a las 143.152 que había en 2013. Esto supone un aumento del 5,7% en el número de explotaciones ganaderas en la década. De ese total, en 2023, 14.770 son titularidad de personas jurídicas y 136.565, de personas físicas, de las cuales 113.991 (83,5%) son hombres y 22.574 mujeres (16,5%). Esto evidencia una fuerte masculinización del sector ganadero, situación ya presente en 2013, año en el que los porcentajes de mujeres y hombres fueron del 15,7% y del 84,3% respectivamente (20.621 y 110.777 en términos absolutos). Se aprecia un aumento de 0,8 puntos porcentuales en el número de explotaciones de titularidad femenina respecto a 2013.

Si se analizan los datos de las explotaciones cuyos titulares son personas físicas por especie ganadera, en todas ellas es claramente mayor el número de las que cuentan con titulares hombres, destacando la brecha en las avícolas y equinas, con diferencias en la presencia de hombres y mujeres de 76,1 y 72,8 puntos porcentuales respectivamente. Le siguen las apícolas, con 63,2 puntos de diferencia.

Se observa que las explotaciones cunícolas y avícolas han registrado un importante aumento del 80,5% y 65,1% respectivamente, (de 354 en 2013 a 639 en 2023 en el caso de las cunícolas y de 9.979 en 2013 a 16.476 en 2023 en las avícolas). Este incremento ha sido diferente según el sexo de la persona titular, las de titularidad masculina han tenido un aumento mayor que las de titularidad femenina (85,1% frente a 64,6%). En las explotaciones avícolas, asciende más el número de explotaciones de titularidad femenina que las de titularidad masculina (82,1% frente a 63%) y en consecuencia el porcentaje de mujeres se incrementa en 1,1 puntos porcentuales en la década.

En las explotaciones apícolas, en las que cuentan con persona física como titular, se ha producido un incremento del 42,4%, de 4.108 en 2013 a 5.851 en 2023, aumentando en mayor medida las explotaciones apícolas de titularidad masculina, 43,2% que las que cuentan con titular mujer, 39,1%, lo que ha supuesto una leve disminución 0,5 puntos porcentuales del porcentaje de mujeres en la década.

Pasando al número de explotaciones bovinas (siempre atendiendo a la titularidad de personas físicas) han descendido en 965 explotaciones, lo que supone una bajada del 11,5% desde 2013. En este descenso ha influido la crisis de precios en el sector lechero, que ha llevado al cierre de muchas explotaciones. Las de titularidad femenina pasaron de 2.015 en 2013 a 1.781 en 2023, lo que supone un descenso del 11,6%, mientras que las de titularidad masculina también descienden 11,5%, al pasar de 6.340 en 2013 a 5.609 en 2023.

El ganado equino, que concentra el mayor número de explotaciones con titularidad persona física, mantiene el número de explotaciones con titulares personas físicas, con un leve descenso del 1,1%. Por sexo, el número de explotaciones con titulares mujeres ha aumentado 1,8 puntos porcentuales hasta el 13,6% desde 2013 a 2023.

En el caso del ganado porcino el número de explotaciones ha disminuido un 13,8%, 11.112 en 2013 y 9.584 en 2023. Ha bajado el número de titulares hombres (8.418 en 2013 y 7.095 en 2023), en favor del número de titulares mujeres, que ha pasado de representar el 24,2% de las personas físicas en 2013 a un 26% en 2023, lo que supone un incremento de 1,7 puntos porcentuales. Por último, las explotaciones ganaderas de ovino y caprino con titulares personas físicas, experimentan una leve bajada del 0,1%, pasando de 22.067 en 2013 a 22.045 en 2023. Las explotaciones de titularidad femenina han descendido de 5.041 en 2013 a 4.973 en 2023, un 1,3%, y suponen en 2023 un 22,6% del total.

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

El medio ambiente, a diferencia de otras áreas competencias de la Junta de Andalucía, no constituye un sector económico, de ahí que su análisis desde la perspectiva de género se centre, no tanto en el desarrollo de determinadas actividades económicas, sino en la gestión, apropiación y utilización de los recursos y bienes ambientales, que lleva directamente a las y los actores sociales y, en concreto, al papel que juegan las mujeres y hombres y la manera en cómo se ven afectados por todo ello. Ellos y ellas interactúan de manera diferente con el medioambiente, ya que cuentan con diferentes hábitos de consumo respecto a los recursos sobre todo en lo relativo al consumo de agua, energía, también al consumo alimentario, al tratamiento de residuos, así como a las diferentes pautas de movilidad y del uso del transporte; y no tienen la misma relación con dicho medio, pues esta viene pautada por los roles sociales que juegan en sociedad.

En este sentido, la fuente principal es el Ecobarómetro de Andalucía, un instrumento de periodicidad variable que, desde hace 20 años, busca evaluar cómo la población andaluza percibe, comprende y se responsabiliza de la situación ambiental.

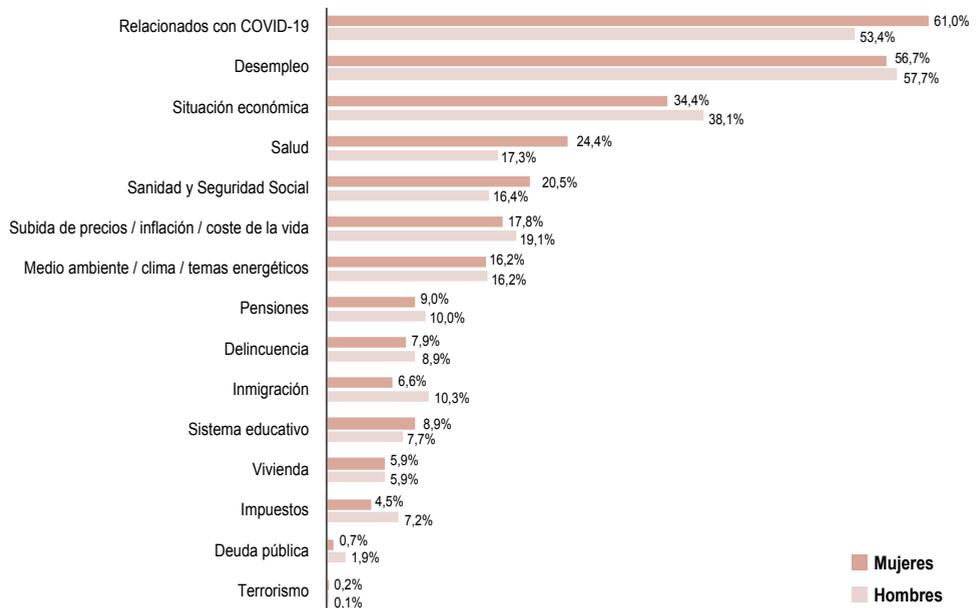
La edición del Ecobarómetro de 2022 incluye los resultados de un análisis estadístico que permite conocer los perfiles de percepción, opiniones y actitudes ante el medio ambiente y el cambio climático, que se pueden identificar entre la sociedad andaluza. Dichos perfiles se tipifican en las siguientes categorías de personas: preocupadas y comprometidas, despreocupadas y pasivas, desinformadas y dispuestas, e informadas y responsables. En tres de las categorías el reparto es equilibrado entre mujeres (49%) y hombres (51%) y solo en una (personas despreocupadas y pasivas) el porcentaje de hombres se eleva al 61%.

Como se aprecia en el gráfico siguiente, debido al contexto de pandemia en el que se realiza la recogida de datos, la principal preocupación de la población andaluza se centra en aspectos relacionados con la COVID-19, la salud, así como la sanidad y la seguridad social, problemas señalados mayoritariamente por las mujeres (61%, 24,4% y 20,5% respectivamente), responsables, en general de los cuidados.

El desempleo (56,7% ellas y 57,7% ellos) y la situación económica (34,4% las mujeres y 38,1% los hombres), son los siguientes problemas por los que se muestra mayor preocupación, y ocupan una posición similar entre mujeres y hombres.

Los temas relativos al medio ambiente, el clima y los aspectos energéticos, son también prioritarios en la percepción de la sociedad, aunque en este caso tampoco hay diferencias reseñables por sexo (16,2% para ambos), aunque se observa una ligera priorización por parte de los grupos de 18 a 29 años (17%) y de 30 a 44 años (19%); su relevancia aumenta también a medida que lo hace el nivel de formación académica de la población, alcanzando al 20% de quienes cuentan con titulación superior.

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.

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 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 se incrementa 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 preocupada/o por el medio ambiente y 10 muy preocupada/o y procura preservarlo con su comportamiento.

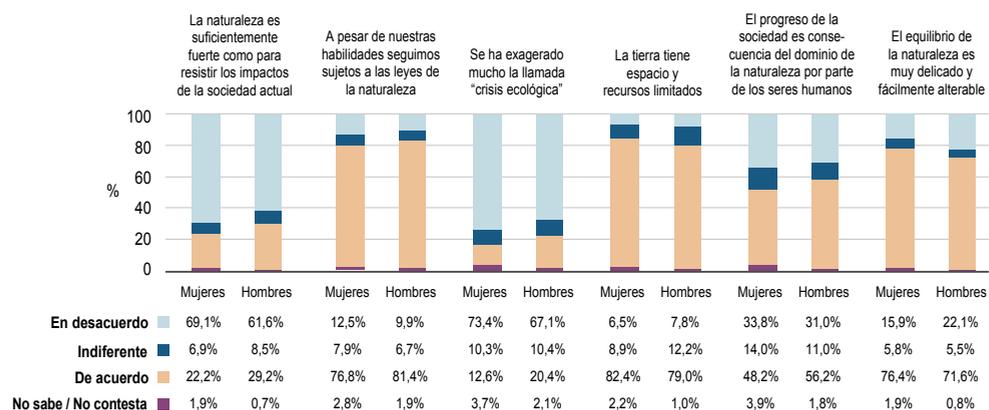
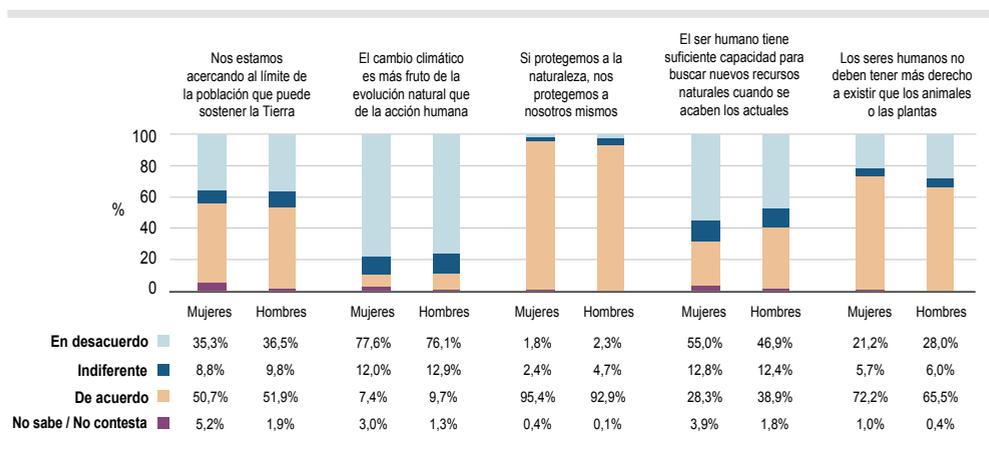
Fuente: Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul. Ecobarómetro de Andalucía, edición 2022.

3.12.3. Valores y creencias de la población andaluza sobre medio ambiente según sexo

Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul

En cuanto a la percepción de la población respecto a valores y/o afirmaciones medioambientales, se deduce 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% de 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 destacan los hombres sobre las mujeres (22,1% y 15,9% respectivamente).

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 (73,4%) superan a los hombres (67,1%), lo que indica una mayor conciencia ambiental. 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 pronuncian (5,2% ellas y 1,9% ellos).

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 en general, hombres (92,9%) y mujeres (95,4%), está de acuerdo con que al protegerla nos protegemos a nosotros mismos. 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.

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 la 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 esta última afirmación, las proporciones de acuerdo y desacuerdo de mujeres y hombres son muy similares: están de acuerdo un 22,2% de mujeres y un 29,2% de hombres, mientras que un 69,1% y un 61,6% respectivamente están en desacuerdo.

Con respecto a las creencias de la población andaluza en relación con 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 muy similares las proporciones de hombres y mujeres en desacuerdo con esta afirmación (76,1% y 77,6% respectivamente). 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 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 menor nivel de educación reglada.

La mayoría de la población cree que hay un componente humano en los factores que han provocado el cambio climático, no habiendo apenas diferencias por sexo 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.

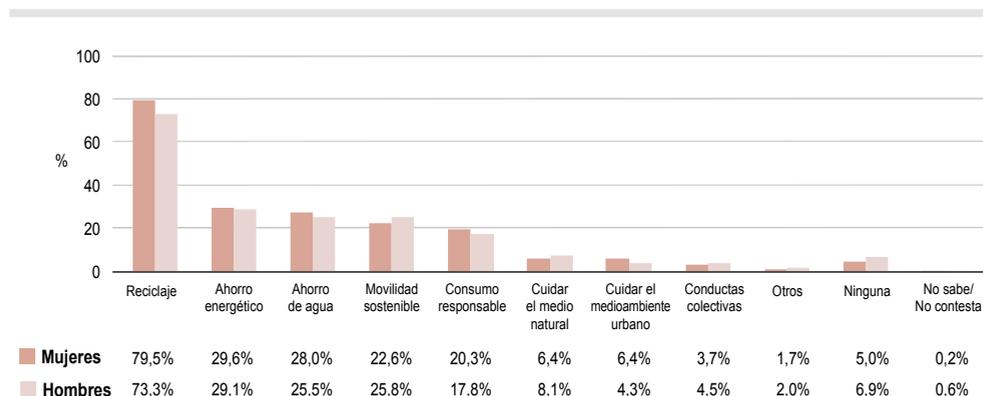
Por último, la mayoría de la población cree que es importante intervenir frente al cambio climático (83,9%), siendo ligeramente mayor la proporción de mujeres (86,2%), que de hombres (81,6%), la que suscribe esta afirmación. También gran parte de la población está de acuerdo en que sus hábitos de consumo 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 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 ambos sexos.

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.

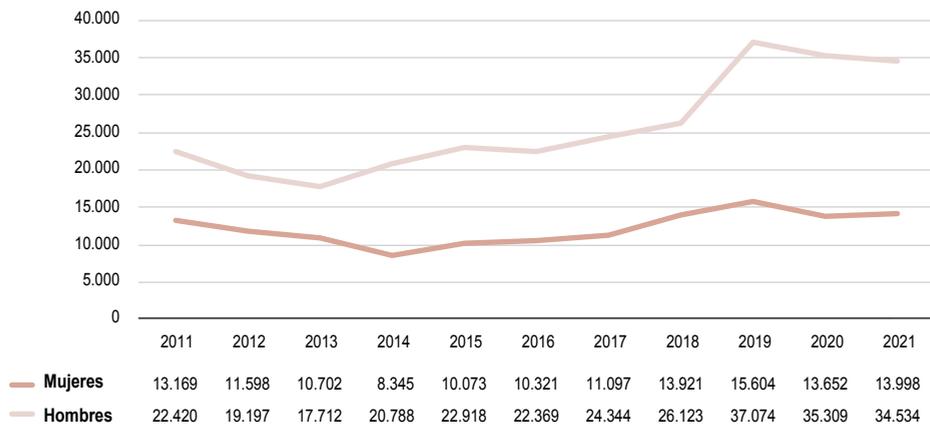
La segunda práctica cotidiana realizada para fomentar la protección del medio ambiente es el ahorro energético, mencionada por un 29,4% de la población (29,1% hombres y 29,6% mujeres). La tercera es el ahorro de agua, otra actividad vinculada al hogar, mencionada por un 26,8% de la población, donde se observa una mayor proporción de mujeres (28%) que de hombres (25,5%). Ello responde a que las tareas del hogar siguen recayendo en mayor número y tiempo sobre las mujeres.

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 en las que este no se determina por corresponder 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

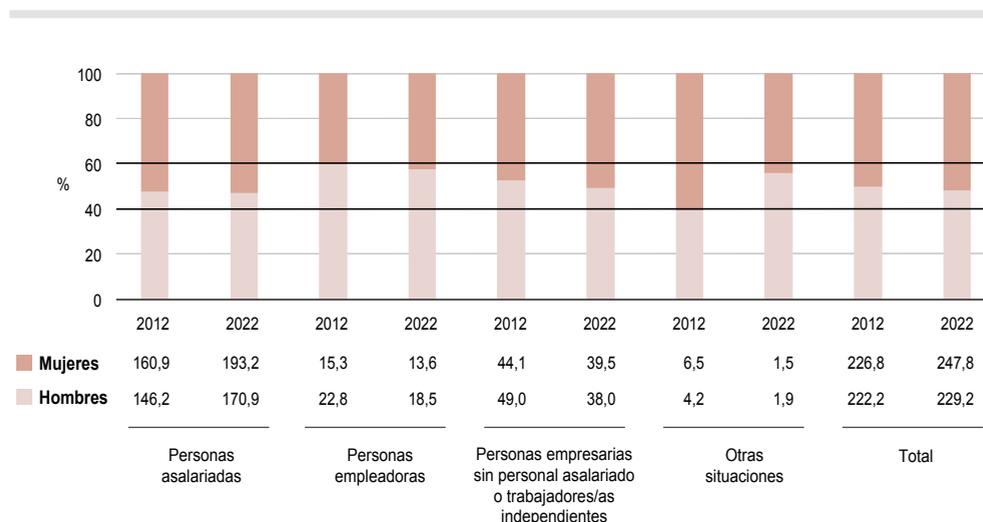
3.13.1. Ocupación en el sector comercial por situación profesional

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

En el año 2022, las cifras de personas ocupadas en el sector comercio (considerando los códigos CNAE 46 de comercio al por mayor e intermediarios del comercio y 47, de comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos de motor y motocicletas), continúa siendo la mayor en el intervalo 2012-2022, con 477.014 personas ocupadas, suponiendo un incremento del 1% respecto a 2021. Con ello se consolidan las cifras registradas en ese año, tras la bajada registrada en el año 2020 con el inicio de la pandemia por COVID-19, e incluso superando las cifras de 2019, anteriormente a la crisis sanitaria.

En las cifras económicas en general, el incremento de personas ocupadas respecto a 2021 ha sido algo mayor, con un aumento del 3,4%, que suponen hasta 108.400 personas ocupadas más, de las cuales 4.761 serían del sector comercial (CNAEs 46 y 47). En este ámbito, el mayor incremento se ha producido en el comercio al por mayor e intermediarios del comercio, experimentando un aumento del 4% respecto a 2021, contrarrestando el ligero descenso del 0,3% en el comercio al por menor en la comparativa interanual.

GRÁFICO 3.13.1. Personas ocupadas en el sector comercial según sexo y situación profesional en Andalucía. Años 2012 y 2022



Nota: Miles de personas, media anual. Otras situaciones incluye miembros de cooperativas, ayuda familiar y otras situaciones.

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

Ampliando una década la comparación, se puede apreciar un destacable incremento de la cifra de personas ocupadas, que alcanza el 6,2%, es decir, 27.982 personas ocupadas más respecto a 2012. Sin embargo, nuevamente es el subsector del comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excluido el comercio de vehículos de motor y motocicletas, el que marca el mayor incremento en la ocupación, con un 29,5% más respecto a 2012, mientras que en la ocupación en el comercio minorista se produce un ligero descenso del 1,8% comparando el mismo periodo.

Tanto en 2022 como diez años antes, la distribución de personas ocupadas se sitúa dentro de los márgenes de equilibrio. De esta manera, en 2012, la presencia de mujeres ocupadas en el sector comercio es del 50,5% (226.803 mujeres y 222.230 hombres), y se observa un pequeño incremento de 1,4 puntos porcentuales de la representación de estas diez años más tarde, ya que en 2022 la distribución es de un 51,9% por parte de las mujeres (247.775) frente a un 48,1% de hombres (229.239).

A pesar de la cercanía de las cifras globales de ocupación del sector comercial según sexo, hay que destacar las diferencias en la representación de mujeres y hombres en los subsectores que lo componen, ya que para las actividades dedicadas al comercio al por menor, excluidas las del comercio de vehículos de motor y motocicletas, la ocupación femenina se sitúa en el 60,7% y la masculina en el 39,3% en 2022, frente al 57,3% de mujeres y 42,7% de hombres en 2012, lo que señala una tendencia hacia la mayor feminización del comercio minorista. En contraposición, en el subsector del comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excluido el comercio de vehículos de motor y motocicletas, la ocupación masculina es mayor, con un 67,2% de hombres y un 32,8% de mujeres en 2022, reduciéndose algo la brecha de género con respecto a 2012, año en el que la distribución era de un 69% de hombres y un 31% de mujeres.

Por otro lado, también se observan cambios en la distribución de la situación profesional de las personas ocupadas en el sector comercial, de tal forma que en el año 2022 se mantiene la tendencia de un cierto trasvase del empleo por cuenta propia hacia la fórmula de empleo por cuenta ajena (personas asalariadas).

La situación profesional de personas asalariadas es la que cuenta con mayor peso en el sector comercial, alcanzando en 2022 el 76,3%, con una mayor proporción de mujeres en esta situación, 53,1%, frente al 46,9% de hombres (193.172 y 170.872 respectivamente). De esta manera, el empleo femenino asalariado es el 40,5% del empleo total del sector comercial y el masculino el 35,8% de la totalidad del sector. La comparación con los datos registrados en 2012, con un 52,4% de mujeres asalariadas frente al 47,6% de hombres, muy similar a la representación actual, muestra sin embargo el ligero trasvase hacia el empleo asalariado señalado anteriormente, incrementándose en la década en casi 8 puntos porcentuales, ya que en esa fecha eran 68,4% las personas asalariadas del total del sector comercial.

En cuanto a las fórmulas de empleo por cuenta propia, las personas empleadoras suponen en 2022 el 6,7% del total del empleo en el sector comercial (32.126 de personas), frente al 8,5% que alcanzaba en 2012 (38.109 personas). Se observa que en este caso la proporción en función del sexo es inversa, ya que la mayor parte de personas empleadoras en 2022 son hombres, 57,6% y 42,4% mujeres (18,5 y 13,6 miles de personas respectivamente), partiendo en el año 2012 de una proporción muy similar (59,8% y 40,2% respectivamente), a pesar de ello, se ha incrementado la proporción de mujeres empleadoras en la década en 2,2 puntos porcentuales.

En el caso de las personas empresarias sin personal asalariado o personas trabajadoras independientes, en 2012 sumaban 93.050, para pasar en 2022 a 77.436, descendiendo su representación entre el total de personas empleadas en el sector comercial del 20,7% en 2012 al 16,2% diez años más tarde. En este periodo se produce un cambio en la representación por sexo, ya que en 2022 las mujeres alcanzan el 51% y los hombres el 49% (39,5 y 38 miles de personas respectivamente), mientras que en 2012 los hombres, con un 52,6% tenían mayor representación que las mujeres (47,4%). El aumento de la proporción de mujeres en 3,6 puntos porcentuales ha permitido la inversión, aunque los datos se mantienen dentro de los márgenes de equilibrio.

En el último grupo profesional, que aúna a personas miembro de cooperativas, receptoras de ayuda familiar y en otras situaciones, se observa el escaso peso de este grupo sobre el sector comercial (0,7% en 2022; 3,4 miles de personas), habiéndose reducido estas personas ocupadas más de dos tercios en la última década (2,4% en 2012; 10,8 miles de personas). Asimismo, desde el punto de vista del género, se ha pasado de una mayor presencia de las mujeres en el año 2012 (60,6% en relación al 39,4% de hombres), a una representación equilibrada con mayor proporción de hombres (55,6%) que de mujeres (44,4%). Este equilibrio se ha alcanzado fundamentalmente por una disminución acusada del número de mujeres ocupadas, de 16,2 puntos porcentuales, pasando de 6.526 mujeres ocupadas en el año 2012 a las 1.512 en el año 2022.

En conclusión, se trata de un sector con mayor peso del empleo asalariado femenino, situación que se ha mantenido estable durante la última década, mientras que entre la personas empleadoras la mayoría ha sido y sigue siendo masculina, observándose una ligera inversión en la mayor representación de mujeres empresarias sin personal asalariado o personas trabajadoras independientes que de hombres en la última década.

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. La introducción del enfoque de género en los estudios de la demanda turística es relevante porque permite detectar la existencia de una composición diferencial entre mujeres y hombres dentro del conjunto de turistas que visitan Andalucía cada año, y si esta varía dependiendo de la procedencia, de su distribución en el territorio andaluz y de la tipología de turismo que realicen, es decir, del segmento turístico. No obstante, los datos suelen revelar una distribución por sexo similar.

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 una comparativa a largo plazo, 2011-2021, la diferencia de 4 puntos porcentuales existente en 2011 (52% mujeres y 48% hombres) se ha reducido a 2,2 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 1,6 puntos porcentuales.

En el resto de las 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 0,8 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 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 3,4 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, para conocer las distintas preferencias por sexo en cuanto a la tipología de turismo, al visitar Andalucía.

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 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 2011-2021 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

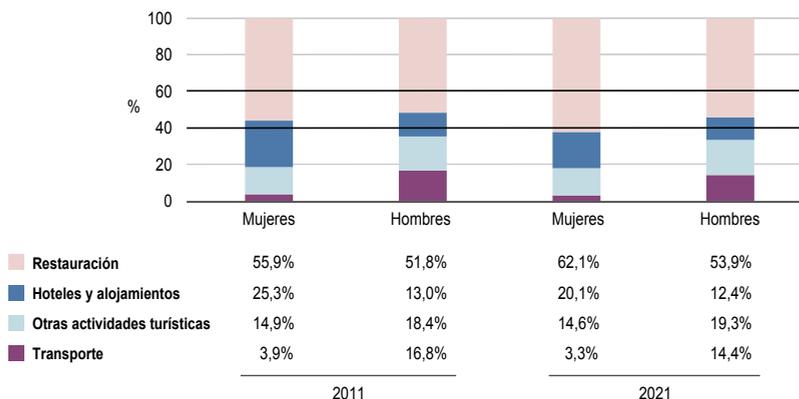
Consejería de Turismo, Cultura y Deporte

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. El estudio de la distribución de las personas ocupadas según sexo en el conjunto del sector turístico considerando las distintas ramas de actividad que lo conforman, permite contribuir a un diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo en este sector.

Según los datos proporcionados por el Sistema de Análisis y Estadística del Turismo de Andalucía (SAETA), la cifra de personas ocupadas en el sector turístico en Andalucía en 2021 es de 355.800 personas, de las que un 45,4% son mujeres (161.400) y un 54,6% son hombres (194.400). El incremento de 3,2 puntos porcentuales por parte de las trabajadoras en la década, ha mejorado la situación presente en 2011 (42,2% mujeres y 57,8% 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 (0,6 puntos porcentuales) que en el de los hombres (2,4 puntos porcentuales).

Se observa, por tanto, un reparto desigual de ocupados y ocupadas por ramas de actividad turística, siendo mayor la presencia de mujeres en las ramas de restauración y hoteles y alojamientos, y reducida en la rama de transporte turístico. En el caso de los hombres ocupados, su principal rama de ocupación también es restauración, aunque en esta cuentan con menor representación que las mujeres, y están presentes en el resto de las ramas turísticas de manera más uniforme. Este reparto desigual por ramas forma parte de la estructura del empleo del sector y ha permanecido sin cambios considerables en los últimos años, incluidos los de la pandemia.

4

ANÁLISIS DE REPRESENTACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

4

El capítulo de Representación del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2024 estudia la presencia diferenciada de mujeres y hombres en los distintos colectivos de personal que trabajan al servicio de la Junta de Andalucía. Un análisis relevante porque, aunque las administraciones públicas se caracterizan por utilizar sistemas de acceso, promoción y selección basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, siguen reproduciéndose roles y estereotipos de género como en cualquier otro ámbito social, lo que genera sesgos y brechas en la presencia del personal según sexo. El presente análisis identifica estas diferencias y desigualdades con el objetivo de contribuir al avance en la realización efectiva del principio de igualdad en la administración andaluza. La igualdad de género se considera un principio rector de la acción pública, pero también, un principio organizativo capaz de promover la calidad y la eficacia de las Administraciones públicas al hacerlas más receptivas a los intereses del conjunto de la ciudadanía.

Los colectivos analizados en el presente capítulo incluyen al personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, del Sistema Educativo Público andaluz, del Servicio Andaluz de Salud, del personal no judicial de la Administración de Justicia y del personal de las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz. El estudio tiene en cuenta los factores sociales y culturales que limitan la participación de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y remuneración, llamada segregación vertical, o que mantienen una segregación horizontal en función de la existencia de áreas de desempeño más feminizadas o más masculinizadas. Cada año se selecciona un colectivo que se estudia en mayor profundidad y desde una perspectiva evolutiva; en el Informe 2024, este colectivo es el personal de las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz, no sometido al VI Convenio de personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía. Se trata de la primera vez que se analiza en profundidad este colectivo, teniendo en consideración la evolución de la representación entre 2017 y 2023, así como las características de las retribuciones obtenidas durante 2022.

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 profundidad del personal de las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz, el estudio se ha centrado en las retribuciones a través del cálculo de la brecha salarial de género en función de las diferentes categorías y niveles, la edad y el número de

descendientes. En esta ocasión se ha realizado un ajuste en la metodología habitual para el cálculo de la brecha salarial, al no disponer de la información sobre los días de permisos solicitados por dicho personal a lo largo de 2022. Cabe señalar también que el análisis general de este colectivo integra por primera vez a las agencias de régimen especial y, en concreto, al personal del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (AGAPA).

Así mismo, el epígrafe del personal del Servicio Andaluz de Salud no incluye al personal de las extintas Agencias Públicas Empresariales Sanitarias al encontrarse en un proceso de estatutización que dificulta la concreción de su situación a 1 de enero de 2023.

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 Servicio Andaluz de Salud, en el del personal estatutario, o el Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía, en los casos del personal al servicio de la Administración General y del personal no judicial al Servicio de la Administración de Justicia. Todos los informes han sido extraídos siempre a fecha 1 de enero del ejercicio precedente a aquel en que se elabora el correspondiente informe de evaluación de impacto de género, con el objetivo de realizar un examen homogéneo, estático y comparable. No obstante, en el caso del personal de la Administración General y del personal no judicial, el análisis se ha realizado con los datos obtenidos a 1 de febrero de 2023 con el objetivo de recoger la nueva estructura presupuestaria de la Administración. El análisis presenta, por tanto, una imagen fija de la presencia de hombres y mujeres con datos extraídos a 1 de enero de 2023 (o 1 de febrero en el caso de la Administración General y del personal no judicial), por lo que, cuando se alude al año 2023, 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 2022. Al mismo tiempo, y respecto al análisis de las retribuciones, los datos concernientes a 2022 se refieren a datos totales generados a lo largo de dicho año de estudio.

El Informe de Evaluación de Impacto de Género 2024 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. No obstante, dado que ni el anexo ni la adenda capturan información necesaria para la detección de las desigualdades -como datos referidos a la edad, la existencia o no de descendientes u otros-, se considera crucial fundamentar el análisis de Representación en las conclusiones sobre las variables analizadas a 1 de enero. Instantánea valiosa que contribuye a alimentar, por otra parte, la serie anual histórica sobre la evolución de las brechas en los distintos colectivos.

En febrero de 2023, el conjunto del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía (IPRHM=1,28) sigue su tendencia hacia una mayor feminización ya observada en los últimos años, ampliándose el desequilibrio respecto a enero del año anterior (IPRHM=1,27). Esta mayor presencia de mujeres se acentúa entre el personal laboral, que aumenta su participación en el conjunto y su sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,42). Por el contrario, el personal alto cargo incrementa el número de hombres (IPRHM=0,85) con relación al año anterior (IPRHM=0,90), aunque dentro de los márgenes del equilibrio.

A 1 de enero de 2023 se agudiza la feminización del profesorado (IPRHM=1,32) con relación al año anterior (IPRHM=1,31), tanto en los centros públicos (IPRHM=1,32) como en los concertados (IPRHM=1,31). La presencia mayoritaria de mujeres entre el profesorado se mantendrá en el tiempo o incluso, se volverá más pronunciada, ya que la brecha de género entre el profesorado

más joven se acentúa. En el conjunto del Sistema Educativo Público de Andalucía la temporalidad alcanza al 23,2% del personal docente, siendo 3,1 puntos más elevada entre los hombres (25,2%) que entre las mujeres (22,1%). Se consolida la progresiva incorporación de mujeres en los equipos directivos y la presencia de mujeres (IPRHM=1,17) se amplía con relación al año anterior (IPRHM=1,15), aunque sigue siendo menor que en el conjunto del sistema. Así mismo, la Inspección Educativa sigue experimentando una sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,72) aunque en menor medida que en 2022 (IPRHM=0,71).

El personal estatutario del SAS amplía, a 1 de enero de 2023, la sobrerrepresentación de mujeres (IPRHM=1,40) del año anterior (IPRHM=1,39), siendo el colectivo más feminizado de la Administración andaluza, aunque en una proporción menor a la media europea. La presencia de mujeres es ampliamente mayoritaria entre el personal de 35 a 54 años (IPRHM=1,45), mientras que solo el personal mayor de 65 años presenta un equilibrio representativo (IPRHM=1,11). El número de descendientes parece influir en el perfil del colectivo, ya que la presencia de hombres es relativamente mayor entre el personal con más de dos hijos/as (IPRHM=1,29) o con dos (IPRHM=1,39), que entre el personal sin descendencia (IPRHM=1,46) o con un solo descendiente (IPRHM=1,46).

En febrero de 2023 se mantiene la progresiva feminización del personal no judicial de los últimos años, ya que se acentúa la sobrerrepresentación de mujeres (IPRHM=1,36) del año anterior (IPRHM=1,35). En el Cuerpo de Forenses también existe una mayor presencia femenina (IPRHM=1,22), aunque con un desequilibrio menos pronunciado que el año anterior (IPRHM=1,24) y que en el conjunto del personal no judicial. Entre los cargos directivos de este cuerpo especial existe una representación próxima a la paridad (IPRHM=0,97) con mayor presencia de mujeres que el año precedente (IPRHM=0,91).

Finalmente, a 1 de enero de 2023, la representación del conjunto de las agencias públicas empresariales, las agencias de régimen especial (Servicio Andaluz de Empleo -SAE- y Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía -AGAPA-), las sociedades mercantiles, las fundaciones y los consorcios del sector público andaluz está en los márgenes de la representación equilibrada (IPRHM=0,95), ligeramente más próxima de la paridad que la comparable de 2017 (IPRHM=0,91). En el período destaca la mayor presencia de mujeres entre el personal de los mandos intermedios (IPRHM=0,97) con relación a 2017 (IPRHM=0,84); mientras que en 2023 (IPRHM=0,52) se acentúa la masculinización del personal de los equipos directivos no alto cargo de 2017 (IPRHM=0,62). Entre el personal de los órganos de gobierno (IPRHM=0,65) también aumenta la sobrerrepresentación masculina de 2017 (IPRHM=0,64); mientras que entre los máximos cargos directivos (IPRHM=0,53) se reduce el amplio desequilibrio de 2017 (IPRHM=0,48).

En 2022 la brecha salarial de género del conjunto de las entidades instrumentales y consorcios asciende al 8,3%. Las entidades más masculinizadas como las sociedades mercantiles (IPRHM=0,72) y las agencias públicas empresariales (IPRHM=0,74), tienen una diferencia retributiva por sexo menos acusada (1,4% y 1,8% respectivamente) que las entidades con mayor presencia femenina. Así, las agencias de régimen especial (IPRHM=1,22) aumentan la diferencia retributiva hasta el 5,6%; mientras que los consorcios (IPRHM=0,93) y las fundaciones (IPRHM=1,41) presentan brechas salariales más amplias, con un 12,3% y un 13,6% respectivamente. Aunque las mujeres son ampliamente minoritarias entre el personal directivo alto cargo (IPRHM=0,53), a lo largo de 2022 su remuneración ha sido un 5,7% mayor a la de los hombres. La puesta en marcha de Planes de igualdad se está extendiendo entre las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz, ya que en la fecha indicada el 42,4% del conjunto de entidades disponían de un Plan vigente.

4.1. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

La igualdad y la diversidad en la Administración pública se ha demostrado un factor clave que contribuye a mejorar la respuesta de los gobiernos a los diversos intereses de la ciudadanía, a aumentar la calidad y la eficacia de los servicios que prestan y a fortalecer la confianza en las organizaciones públicas. No obstante, en las Administraciones públicas se siguen reproduciendo los mismos sesgos y estereotipos de género que están presentes en cualquier otro ámbito social y, por tanto, existen todavía brechas y desigualdades que afectan a la representación de su personal y a las características de la promoción profesional¹.

El presente epígrafe del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto analiza 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, observando factores como el grupo profesional, el nivel administrativo, el órgano en el que está destinado, la edad, la descendencia o la temporalidad. Así mismo, por su importancia para la igualdad de género, se realiza un estudio específico de los puestos de mayor responsabilidad y toma de decisiones. En este sentido, se detalla la representación del personal alto cargo y del personal funcionario en los niveles 27-30 de la carrera administrativa, teniendo en consideración la edad y las responsabilidades familiares.

Para este examen, se ha contado con los datos proporcionados por el Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía, con fecha 1 de febrero de 2023², salvo los datos relativos al personal alto cargo, que se han obtenido con fecha de 15 de septiembre de 2023 para mayor actualidad. Los datos de altos cargos pueden diferir con los que se publican en el Portal de Transparencia, dado que las tareas de actualización van respondiendo a los cambios en los nombramientos. El análisis presenta una imagen fija de la representación del colectivo en estas dos fechas y, por tanto, cuando se hace referencia al año 2023, se hace exclusivamente a la situación de la representación en el momento de la extracción de los datos. Así mismo, en la comparativa con 2022, se hace referencia a la situación que se existía a 1 de enero del año anterior.

La Adenda de género del Anexo de Personal que acompaña el procedimiento de elaboración del Presupuesto 2024, incluye una estimación del número de efectivos³ que integra el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, con datos extraídos en septiembre de 2023. Esta observación cuantitativa complementa el presente estudio, mostrando que el personal de la Administración General lo integran 40.849 personas, de las que 26.077 son mujeres (63,8%) y 14.772 hombres (36,2%). Según la Adenda de género, la representación de hombres y mujeres entre el personal alto cargo se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio, con 113 mujeres

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. Para recoger la nueva estructura presupuestaria de la Administración, decretada por el Presidente de la Junta de Andalucía en julio de 2022, el análisis se ha realizado con los datos obtenidos a 1 de febrero de 2023.
3. El número de efectivos no incluye el personal de sustituciones ni de los planes de choque.

alto cargo que constituyen el 42,8% del total, y 151 hombres que suponen el 57,2%. También existe equilibrio entre el personal funcionario, que asciende a 19.913 personas; de las que 8.662 son hombres, y 11.251 mujeres, representando el 43,5% y el 56,5% respectivamente. Por el contrario, entre el personal laboral las mujeres suponen el 71,3% (14.586) y los hombres el 28,7% (5.871), superando los márgenes del equilibrio representativo.

4.1.1. Análisis general

En febrero de 2023, el conjunto del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía (IPRHM=1,28) sigue su tendencia hacia una mayor feminización ya observada en los últimos años, ampliándose el desequilibrio respecto a enero del año anterior (IPRHM=1,27). La presencia relativa de mujeres es mayor que la existente entre el personal de la Administración General del Estado, donde a julio de 2022 se mantienen valores de representación próximos a la paridad (IPRHM=0,99)⁴.

El personal alto cargo mantiene una representación equilibrada (IPRHM=0,85), en septiembre de 2023, aunque se acentúa la presencia masculina del año anterior (IPRHM=0,90) y, por tanto, se aleja de los valores paritarios de años precedentes. Por su parte, el personal funcionario, que reduce el conjunto de número de efectivos, constituye el 49,4% del total de la Administración General de la Junta de Andalucía en febrero de 2023 y mantiene el equilibrio representativo de 2022 (IPRHM=1,13). El personal laboral, también reduce el número de efectivos, pero aumenta su presencia en el conjunto, representando el 49,9%, y su sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,42) respecto a la que también se producía en 2022 (IPRHM=1,40).

CUADRO 4.1.1. Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categoría, grupo y subgrupo profesional. Años 2023 y 2022. IPRHM 2023* y 2022

| Categoría | Año | Grupos y subgrupos | | | | | Total |
|----------------------|------|--------------------|-------|--------|-------|------|-------|
| | | A1/I | A2/II | C1/III | C2/IV | E/V | |
| Personal Alto Cargo | 2023 | 0,85 | | | | | 0,85 |
| | 2022 | 0,90 | | | | | 0,90 |
| Personal Funcionario | 2023 | 0,99 | 1,25 | 1,26 | 1,30 | 1,64 | 1,13 |
| | 2022 | 0,98 | 1,24 | 1,26 | 1,34 | 1,70 | 1,13 |
| Personal Laboral | 2023 | 1,30 | 1,54 | 1,49 | 1,08 | 1,47 | 1,42 |
| | 2022 | 1,26 | 1,53 | 1,47 | 1,05 | 1,46 | 1,40 |

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

*Datos referidos a 1 de febrero de 2023, excepto altos cargos a 15 de septiembre de 2023.

4. IPRHM para la Administración General del Estado según los datos del último *Boletín Estadístico del Personal al servicio de las Administraciones Públicas (julio, 2022)* del Ministerio de Hacienda y Función Pública (p.10). No incluye el análisis del personal de las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, ni de la Administración de Justicia.

La presencia de hombres y mujeres funcionarias en la Administración andaluza es muy similar a la que presenta el conjunto de la Administración General del Estado a julio de 2022 (IPRHM=1,10). Sin embargo, el personal laboral de la Administración General presenta un equilibrio representativo, con una mayor presencia masculina (IPRHM=0,84). Estas diferencias entre el personal laboral de ambas Administraciones se deben a que las competencias descentralizadas están vinculadas con ámbitos de política tradicionalmente más feminizados, como la salud, la educación o las políticas sociales; mientras que las competencias estatales como la seguridad y defensa siguen caracterizándose por una mayor presencia de hombres.

La temporalidad es una característica muy relevante a la hora de estudiar la calidad del empleo público y tiene un impacto importante en la representación del personal, ya que se observan importantes brechas de género. A febrero de 2023 la temporalidad se sitúa en 0,9 puntos más que el mes de enero de 2022, afectando casi a una cuarta parte del personal (24,5%). También es más acusada entre las mujeres (29%) que entre los hombres (16,7%), aumentándose la brecha de género hasta 12,3 puntos, 1,6 puntos más que en 2022. La temporalidad se eleva especialmente entre el personal laboral, alcanzando al 40,1% de las mujeres y al 28,1% de los hombres de este colectivo, ampliando la brecha de género en 1,3 puntos con relación al año anterior. En este sentido, la persistencia de una alta temporalidad se explica por el aumento de la contratación vinculada específicamente a las necesidades de la gestión de la financiación externa de los Fondos Europeos y porque los procesos de estabilización que se han puesto en marcha en Andalucía para atajar la alta temporalidad que afecta a las Administraciones públicas⁵ aún no han concluido, por lo que sus efectos en la reducción de la tasa de temporalidad irán manifestándose en años posteriores.

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

Como en el resto de Administraciones públicas, en Andalucía también se observa el fenómeno de la segregación vertical por sexo que concentra a las mujeres en la base de la pirámide organizacional de la Administración, y los hombres tienen mayor presencia relativa en el vértice superior, que es más minoritario. De este modo, mientras que la presencia de mujeres y hombres es prácticamente paritaria en el subgrupo A1 (IPRHM=0,99), que comprende los puestos de mayor nivel, de mayor responsabilidad y remuneración, y donde se requieren mayores méritos formativos; la presencia de mujeres aumenta progresivamente a medida que se desciende de subgrupo, mostrando mayor desequilibrio, especialmente en el grupo E (IPRHM=1,64). En el caso del personal

5. Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y 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.

laboral, la presencia de mujeres es ampliamente mayoritaria en todos los grupos profesionales, salvo en el grupo IV, que mantiene valores de representación equilibrados (IPRHM=1,08) por las características de los puestos que integra y que, como se verá más adelante, están tradicionalmente más masculinizados.

La edad es un factor cuya influencia en la representación del conjunto del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía está perdiendo relevancia, ya que en 2023 las mujeres son mayoritarias en todos los rangos de edad, sin que la edad afecte a las características de su presencia. El número de descendientes sí parece influir, ya que hay una mayor presencia relativa de mujeres entre el personal sin hijas/os (IPRHM=1,29) o con un solo descendiente (IPRHM=1,31), que entre el personal con dos hijas/os (IPRHM=1,26) y el personal con más de tres (IPRHM=1,23).

4.1.2. Personal alto cargo

En septiembre de 2023 la representación del personal alto cargo de la Administración General de la Junta de Andalucía sigue siendo equilibrada (IPRHM=0,85); sin embargo, se acentúa la presencia masculina con relación a septiembre de 2022 (IPRHM=0,90) alejándose en mayor medida de la paridad.

CUADRO 4.1.2. Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2023. IPRHM 2023* y 2022

| | M | H | TOTAL | IPRHM | |
|---|------------|------------|------------|-------------|-------------|
| | | | | 2023 | 2022 |
| Presidencia | - | 1 | 1 | 0,00 | 0,00 |
| Consejerías | 7 | 6 | 13 | 1,08 | 1,08 |
| Viceconsejerías | 6 | 7 | 13 | 0,92 | 0,92 |
| Secretaría General | 15 | 18 | 33 | 0,91 | 0,91 |
| Secretaría General Técnica | 9 | 4 | 13 | 1,38 | 1,38 |
| Dirección General y Delegaciones del Gobierno | 30 | 45 | 75 | 0,80 | 0,92 |
| Delegaciones Territoriales | 32 | 46 | 78 | 0,82 | 0,88 |
| Otros Altos Cargos | 11 | 21 | 32 | 0,69 | 0,69 |
| TOTAL | 110 | 148 | 258 | 0,85 | 0,90 |

SOBRRREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRRREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

*Datos referidos a 15 de septiembre de 2023.

La mayor parte de los órganos y entidades en los que se ubica el personal alto cargo mantienen las representaciones equilibradas del año precedente. Este es el caso de las Consejerías (IPRHM=1,08), las Viceconsejerías (IPRHM=0,92) y las Secretarías Generales (IPRHM=0,91). Por su parte, las Direcciones Generales y las Delegaciones del Gobierno (IPRHM=0,80), así como las Delegaciones Territoriales (IPRHM=0,82), aunque siguen en los márgenes del equilibrio representativo, reducen la presencia femenina con relación a 2022 (IPRHM=0,92 y 0,88 respectivamente). Por el

contrario, las Secretarías Generales Técnicas (IPRHM=1,38) siguen experimentando la sobrerrepresentación de mujeres que existía el año precedente. Finalmente, los hombres son mayoritarios entre el resto de altos cargos (IPRHM=0,69), manteniendo el desequilibrio representativo de 2022.

Mientras que en el análisis general se ha destacado la existencia de Consejerías altamente feminizadas, cuando atendemos a la ubicación del personal alto cargo, solo el Consejo Consultivo presenta una sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,67). Por el contrario, son varias las Consejerías que cuentan con una presencia de hombres alto cargo mayoritaria: Economía, Hacienda y Fondos Europeos (IPRHM=0,58); Industria, Energía y Minas (IPRHM=0,67); Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul (IPRHM=0,67); y Turismo, Cultura y Deporte (IPRHM=0,64).

La representación del personal alto cargo está masculinizada entre el personal menor de 34 años (IPRHM=0), franja donde no hay ninguna mujer, como también ocurría en septiembre de 2022; así como entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,50), incluso en mayor medida que el año precedente (IPRHM=0,67). En el resto de edades, sin embargo, se mantienen valores de representación equilibrada. En cuanto al número de hijos e hijas, en septiembre de 2023, se observa un equilibrio representativo en todas las opciones de descendencia⁶ salvo entre el personal sin descendencia (IPRHM=0,67), que es mayoritariamente masculino.

4.1.3. Personal funcionario

El conjunto del personal funcionario mantiene en 2023 el equilibrio representativo del año anterior (IPRHM=1,13), aunque la situación cambia si analizamos cada grupo profesional. Solo en el subgrupo A1 hay una representación próxima a la paridad (IPRHM=0,99), mientras que el resto presenta una sobrerrepresentación femenina, que se acentúa a media que se desciende de grupo profesional: subgrupo A2 (IPRHM=1,25); subgrupo C1 (IPRHM=1,26); subgrupo C2 (IPRHM=1,30); y grupo E (IPRHM=1,64).

Esta segregación vertical queda también patente si el análisis se realiza por nivel administrativo: los hombres son mayoría en los niveles 27-30 (IPRHM=0,94) y niveles 24-26 (IPRHM=0,96), dentro de los márgenes de la representación equilibrada. Sin embargo, la sobrerrepresentación de mujeres se acentúa en los niveles inferiores, especialmente, hasta el nivel 14 (IPRHM=1,37), mejorando el desequilibrio del año precedente (IPRHM=1,42).

También se observan diferencias en la presencia de mujeres y hombres en función de la Consejería a la que se adscriba el personal funcionario. En este sentido, hay una sobrerrepresentación de funcionarios en la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul (IPRHM=0,73), mientras que la presencia mayoritaria de funcionarias rompe el equilibrio representativo en las Consejerías de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad (IPRHM=1,43); Desarrollo Educativo y Formación Profesional (IPRHM=1,33); Salud y Consumo (IPRHM=1,27); Economía, Hacienda y Fondos Europeos (IPRHM=1,25); Justicia, Administración Local y Función Pública (IPRHM=1,23); y Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (IPRHM=1,21). Así como en el Consejo Consultivo de Andalucía (IPRHM=1,23). El resto de las consejerías y órganos se encuentran en equilibrio representativo.

6. 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 2023 e IPRHM 2023* y 2022

| Grupo/ Nivel | A1 | | A2 | | C1 | | C2 | | E | | Total | | | | IPRHM | | | |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|-------------|----------|---------------|--------------|---------------|------------|-------------|-------------|------|------|
| | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | Total | % | 2023 | 2022 | | |
| 30 | 98 | 118 | | | | | | | | | | | 98 | 118 | 216 | 1,1 | 0,91 | 0,94 |
| 29 | 47 | 48 | | | | | | | | | | | 47 | 48 | 95 | 0,5 | 0,99 | 0,95 |
| 28 | 486 | 504 | | | | | | | | | | | 486 | 504 | 990 | 4,9 | 0,98 | 0,97 |
| 27 | 303 | 380 | | | | | | | | | | | 303 | 380 | 683 | 3,4 | 0,89 | 0,88 |
| 26 | 524 | 607 | | | | | | | | | | | 524 | 607 | 1.131 | 5,6 | 0,93 | 0,90 |
| 25 | 1.987 | 2.177 | 1 | - | | | | | | | | | 1.988 | 2.177 | 4.165 | 20,5 | 0,95 | 0,94 |
| 24 | 193 | 164 | 39 | 14 | | | | | | | | | 232 | 178 | 410 | 2,0 | 1,13 | 1,11 |
| 23 | 366 | 364 | | | | | | | | | | | 366 | 364 | 730 | 3,6 | 1,00 | 1,02 |
| 22 | 725 | 483 | 482 | 269 | | | | | | | | | 1.207 | 752 | 1.959 | 9,7 | 1,23 | 1,21 |
| 21 | | | 3 | 39 | - | 8 | | | | | | | 3 | 47 | 50 | 0,2 | 0,12 | 0,04 |
| 20 | | | 547 | 409 | 7 | 84 | | | | | | | 554 | 493 | 1.047 | 5,2 | 1,06 | 1,03 |
| 19 | | | 1 | - | | | | | | | | | 1 | - | 1 | 0,0 | 2,00 | 2,00 |
| 18 | | | 696 | 321 | 2.265 | 1.243 | | | | | | | 2.961 | 1.564 | 4.525 | 22,3 | 1,31 | 1,31 |
| 17 | | | | | 59 | 19 | 1 | 16 | | | | | 60 | 35 | 95 | 0,5 | 1,26 | 1,35 |
| 16 | | | | | 580 | 400 | 11 | 55 | | | | | 591 | 455 | 1.046 | 5,2 | 1,13 | 1,12 |
| 15 | | | | | 1.184 | 675 | 5 | 5 | | | | | 1.189 | 680 | 1.869 | 9,2 | 1,27 | 1,29 |
| 14 | | | | | | | 874 | 402 | | | | | 874 | 402 | 1.276 | 6,3 | 1,37 | 1,42 |
| 12 | | | | | | | | | 9 | 2 | | | 9 | 2 | 11 | 0,1 | 1,64 | 1,79 |
| Total | 4.729 | 4.845 | 1.769 | 1.052 | 4.095 | 2.429 | 891 | 478 | 9 | 2 | 11.493 | 8.806 | 20.299 | 100 | 1,13 | 1,13 | | |
| | 9.574 | | 2.821 | | 6.524 | | 1.369 | | 11 | | 20.299 | | | | | | | |
| IPRHM 2023 | 0,99 | | 1,25 | | 1,26 | | 1,30 | | 1,64 | | 1,13 | | | | | | | |
| IPRHM 2022 | 0,98 | | 1,24 | | 1,26 | | 1,34 | | 1,70 | | 1,13 | | | | | | | |

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

*Datos referidos a 1 de febrero de 2023.

Teniendo en consideración la edad, se observan más funcionarios mayores de 65 años (IPRHM=0,99), aunque menos que en 2022 (IPRHM=0,87) y más funcionarias menores de 35 años (IPRHM=1,19) y entre 35 a 44 años (IPRHM=1,25), como el año anterior. La descendencia es otro factor significativo, ya que hay más funcionarias que funcionarios sin descendencia (IPRHM=1,15) o con un hijo o hija (IPRHM=1,16), que entre el personal que tiene dos hijos/as (IPRHM=1,10) y tres o más (IPRHM=1,09).

Personal funcionario de los niveles 27–30

La tradicional sobrecarga de cuidados que suelen asumir las mujeres ha condicionado su presencia igualitaria en puestos de toma de decisiones, de mayor responsabilidad y con remuneraciones más elevadas. Por ello, resulta de interés analizar la presencia de mujeres y hombres en los niveles superiores de la carrera administrativa (entre 27 y 30), y comparar esta situación con la que presenta el conjunto del personal funcionario. Así, a 1 de febrero de 2023, la presencia de mujeres y hombres en estos niveles se mantiene dentro del equilibrio (IPRHM=0,94), con igual valor a 2022; si bien, hay mayor proporción de hombres en estos niveles 27-30 que en el subgrupo A1 (IPRHM=0,99), y especialmente, que en el conjunto del personal funcionario (IPRHM=1,13).

Hay paridad en nivel 27-30 entre el personal menor de 35 años (IPRHM=1) y más mujeres entre 35 a 44 años (IPRHM=1,20), al tiempo que el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,80) es el más masculinizado. También sucede que hay más mujeres de nivel 27-30 entre el personal sin descendientes (IPRHM=1,06), y más hombres en todas las situaciones con descendencia, siempre dentro del equilibrio representativo.

4.1.4. Personal laboral

A febrero de 2023 ha aumentado la alta feminización del personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía (IPRHM=1,42) con relación a 2022 (IPRHM=1,40). La sobrerrepresentación femenina es más acusada entre el personal laboral de incorporación más reciente, es decir, sin trienios (IPRHM=1,51) o con 1 (IPRHM=1,61), 2 (IPRHM=1,65) y 3 trienios (IPRHM=1,62), que entre el personal laboral con mayor antigüedad. Así, hay una presencia muy mayoritaria de hombres entre el personal laboral con más de 16 trienios (IPRHM=0,56) o representaciones equilibradas entre el personal con 15 (IPRHM=1,12) y 12 trienios (IPRHM=1,14).

Este desequilibrio se traslada a todos los grupos y subgrupos profesionales salvo el grupo IV (IPRHM=1,08) donde predomina el personal auxiliar de clínica y de cocina, pero también, un gran número de personal oficial de segunda tradicionalmente muy masculinizado (oficios, albañilería, carpintería, fontanería, etc.), así como de personal conductor y celador.

El grupo más feminizado sigue siendo el grupo II (IPRHM=1,54) que comprende el personal con titulaciones de grado medio, y el personal educador social e infantil. Sigue el grupo III (IPRHM=1,49), donde predomina el personal técnico de educación infantil, integración social o monitores/as escolares. A continuación, el grupo V (IPRHM=1,47), que representa el 44,5% del personal laboral y que está conformado principalmente por personal de ordenanza, limpieza, servicio doméstico y ayudante de cocina. Y finalmente, el grupo I (IPRHM=1,30), que representa el 4,4% del total y que comprende el personal con titulaciones superiores y los cargos de mayor responsabilidad y remuneración.

Más de la mitad del personal laboral de la Administración General en Andalucía (54,3%) presta sus servicios en la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, donde la sobrerrepresentación femenina es muy acusada (IPRHM=1,62). Le sigue la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad (19%), siendo la segunda Consejería con mayor desequilibrio en la

representación de este colectivo (IPRHM=1,52). La Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y la de Economía, Hacienda y Fondos Europeos (IPRHM=1,29 para ambas), así como las Consejerías de Salud y Consumo (IPRHM=1,28) y Justicia, Administración Local y Función Pública (IPRHM=1,24) tienen también plantillas laborales muy feminizadas. El resto de Consejerías, salvo la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte (IPRHM=1,05) que es la única equilibrada, presenta una sobrerrepresentación de hombres entre su personal laboral.

Las mujeres son ampliamente mayoritarias en todas las edades, sin que se observe ninguna relación entre las características de su presencia y las de su edad. Sin embargo, la descendencia sí parece influir, ya que su presencia es mayor entre el personal sin descendientes o con uno (IPRHM=1,44), que con dos hijos/as (IPRHM=1,41) y con tres o más (IPRHM=1,39).

4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ

En todo el mundo, el sector educativo se caracteriza por tener un profesorado compuesto mayoritariamente por mujeres, especialmente, en los primeros niveles de enseñanza. Esta sobrerrepresentación femenina se explica por factores de género que afectan al sector, como la permanencia de estereotipos, ya que la enseñanza se sigue percibiendo como una profesión femenina; o como la posibilidad de disponer de una mayor flexibilidad laboral, lo que tradicionalmente ha incentivado la presencia de mujeres al favorecer la conciliación familiar⁷.

Este fenómeno también se produce en la Comunidad Autónoma de Andalucía, y para situar esta realidad en el contexto de elaboración presupuestaria, el presente capítulo analiza la presencia de mujeres y hombres en el conjunto del personal docente del Sistema Educativo Público de Andalucía⁸. El estudio de la representación se realiza en función de los distintos niveles y tipos de enseñanza⁹ y tomando en consideración el tipo de centro, el tipo de contrato, así como la edad. Debido a la existencia de brechas verticales de género en el sector, también se analiza de forma específica los puestos de mayor responsabilidad y remuneración, específicamente, 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 2023 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 dicha fecha en el marco del curso 2022/2023. Del mismo modo, la comparativa que se lleva a cabo con el año 2022, está referida a la situación existente a 1 de enero, para el curso 2021/2022.

Estas fuentes se complementan con los datos recogidos en la Adenda de género del Anexo de personal que acompaña al Presupuesto 2024, que tienen fecha de septiembre de 2023. Según la Adenda, que no incluye al profesorado de la educación concertada, el personal del Sistema Educativo Público andaluz lo componen 107.535 personas, de las que 70.782 son mujeres (65,8%) y 36.753 son hombres (34,2%). El personal funcionario suma casi el total del personal mencionado, ya que el personal laboral lo componen 730 personas, de las cuales 328 son mujeres (44,9% del personal laboral) y los hombres son 402 (55,1% del personal laboral).

4.2.1. Análisis General

A 1 de enero de 2023 se agudiza la feminización del profesorado (IPRHM=1,32) con relación al año anterior (IPRHM=1,31). La mayor presencia de mujeres se produce en los centros públicos (IPRHM=1,32), donde representan el 65% del total del profesorado; mientras que en los concertados, se mantiene el desequilibrio de 2022 (IPRHM=1,31). Esta sobrerrepresentación de mujeres

7. OCDE (2022). *Why is the gender ratio of teachers imbalance?* Education indicators in focus, 81.

8. 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.

9. Este año aparecen 199 registros denominados "Ciclo Formativo de Grado Básico" que se clasifican como Educación Secundaria.

es, sin embargo, menos acusada que en el conjunto de España en el curso 2020/2021, donde el 72,4% del profesorado de Enseñanzas de Régimen General no universitaria, estuvo conformado por mujeres y el 27,6% por hombres¹⁰. Debe hacerse notar, sin embargo, que en el conjunto de los países miembros de la Unión Europea y entre los países de la OCDE¹¹, la presencia de mujeres entre el profesorado es superior a la existente en el Sistema Educativo Público andaluz.

Como el año precedente, solo la Educación Secundaria, las Enseñanzas de Régimen Especial y la Formación del Profesorado mantienen representaciones equilibradas, mientras que en el resto de niveles y tipo de enseñanzas las mujeres son ampliamente mayoritarias. No obstante, se mantiene la sobrerrepresentación masculina en la Inspección Educativa (IPRHM=0,72), aunque mejorando ligeramente los valores del año anterior (IPRHM=0,71).

CUADRO 4.2.1. Personal del Sistema Educativo Público Andaluz. Año 2023 e IPRHM 2023 y 2022*

| Niveles | Mujeres | Hombres | Total | % Total | IPRHM | |
|------------------------------------|---------------|---------------|----------------|--------------|-------------|-------------|
| | | | | | 2023 | 2022 |
| Educación Infantil y Primaria | 37.065 | 11.261 | 48.326 | 37,5 | 1,53 | 1,54 |
| centros públicos | 30.119 | 8.858 | 38.977 | 30,2 | 1,55 | 1,55 |
| centros concertados | 6.946 | 2.403 | 9.349 | 7,2 | 1,49 | 1,48 |
| Educación Secundaria | 35.700 | 27.699 | 63.399 | 49,2 | 1,13 | 1,11 |
| centros públicos | 30.107 | 23.179 | 53.286 | 41,3 | 1,13 | 1,11 |
| centros concertados | 5.593 | 4.520 | 10.113 | 7,8 | 1,11 | 1,10 |
| Enseñanzas de Régimen Especial (p) | 2.476 | 2.533 | 5.009 | 3,9 | 0,99 | 0,98 |
| Educación de Personas Adultas (p) | 1.274 | 810 | 2.084 | 1,6 | 1,22 | 1,23 |
| Educación Especial | 6.194 | 880 | 7.074 | 5,5 | 1,75 | 1,75 |
| centros públicos | 5.168 | 639 | 5.807 | 4,5 | 1,78 | 1,78 |
| centros concertados | 1.026 | 241 | 1.267 | 1,0 | 1,62 | 1,62 |
| Educación Compensatoria (p) | 2.001 | 432 | 2.433 | 1,9 | 1,64 | 1,55 |
| Formación del Profesorado (p) | 197 | 153 | 350 | 0,3 | 1,13 | 1,13 |
| Inspección Educativa (p) | 104 | 185 | 289 | 0,2 | 0,72 | 0,71 |
| Total | 85.011 | 43.953 | 128.964 | 100,0 | 1,32 | 1,31 |
| centros públicos | 71.446 | 36.789 | 108.235 | 83,9 | 1,32 | 1,31 |
| centros concertados | 13.565 | 7.164 | 20.729 | 16,1 | 1,31 | 1,31 |

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 2023 y 2022 respectivamente.

- Datos para el curso 2020-2021, incluido en el Informe *Igualdad en Cifras. MEFP 2023. Aulas por la igualdad*, del Ministerio de Educación y Formación Profesional (2023). Para más información: <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/igualdad-en-cifras-mefp-2023-aulas-por-la-igualdad/discriminacion-social-y-desigualdad/26763>
- Según los datos de 2021, no actualizados a 2022, 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>

La presencia mayoritaria de mujeres entre el profesorado se mantendrá en el tiempo o incluso, se volverá más pronunciada, ya que la brecha de género entre el profesorado más joven se acentúa: si en 2022 el IPRHM para el profesorado menor de 35 años era de 1,34 y para el profesorado entre 35 y 44 años de 1,36, en 2023 pasa a 1,36 y 1,37 respectivamente. Por otro lado, solo el personal mayor de 65 años mantiene el equilibrio representativo (IPRHM=1,17) del año anterior (IPRHM=1,20).

En el conjunto del Sistema Educativo Público de Andalucía la temporalidad¹² alcanza al 23,2% del personal docente (al 23,3% en 2022), siendo 3,1 puntos más elevada entre los hombres (25,2%) que entre las mujeres (22,1%). Teniendo en consideración el tipo de centro, en los de titularidad pública hay más profesorado en situación temporal, el 23,7% (frente al 22,9% de 2022), que en los concertados, donde afecta al 20,5%, reduciéndose considerablemente respecto al año precedente (25,3%). En la educación pública la temporalidad sigue siendo más acusada entre los hombres (26,3%) que entre las mujeres (22,3%), con una brecha de género inversa de 3,9 puntos, similar a la del año precedente. Por el contrario, en la educación concertada la temporalidad afecta más a las mujeres (20,9%) que a los hombres (19,8%), con una brecha de género de 1,1 puntos.

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

En 2023 el profesorado de la Educación Infantil y Primaria representa el 37,5% del total y sigue estando muy feminizado (IPRHM=1,53), aunque contiene la tendencia creciente de 2022 (IPRHM=1,54). La presencia de mujeres es mayor en los centros de titularidad pública (IPRHM=1,55) que en los concertados (IPRHM=1,49).

Entre el profesorado más joven, la presencia de hombres es mayor que entre el profesorado de edades más avanzadas, lo que puede contribuir a atenuar progresivamente el desequilibrio. Así, el profesorado menor de 35 años (IPRHM=1,47) mejora la representación del año anterior (IPRHM=1,48).

B. Educación Secundaria y Formación Profesional

El profesorado de la Educación Secundaria sigue siendo el más numeroso de todo el Sistema Público de Educación andaluz, ya que en 2023 concentra al 49,2% del profesorado. Se trata de uno de los niveles de enseñanza con representación equilibrada (IPRHM=1,13), aunque reduce la presencia de hombres con relación al año precedente (IPRHM=1,11); especialmente en los centros públicos (IPRHM=1,13) y en menor medida en los concertados (IPRHM=1,11).

12. La tasa de temporalidad expresa el porcentaje que representan los puestos ocupados con contratos temporales en el conjunto de la plantilla.

Esto es debido a que, en la Educación Secundaria, la presencia de mujeres jóvenes sigue aumentando (IPRHM=1,17 para el profesorado menor de 35 años y 1,20 para el profesorado entre 35 y 44 años, frente al 1,14 y 1,17 de 2022 respectivamente). Por el contrario, se mantiene la mayor masculinización del profesorado a medida que se asciende en edad.

Las características de la representación en este nivel de enseñanza no se corresponden con la sobrerrepresentación masculina que existe entre el profesorado con cátedra, que son los puestos más elevados en la escala docente no universitaria (IPRHM=0,64) y que es incluso más acentuada que el año anterior (IPRHM=0,66), confirmando la tendencia de los últimos años. Todo el personal con cátedra en Educación Secundaria es mayor de 50 años, siendo la presencia de mujeres aún más minoritaria entre el personal con cátedra mayor de 65 años (IPRHM=0,61).

C. Educación de Personas Adultas

La Educación de Personas Adultas se imparte exclusivamente en los centros de titularidad pública y a 1 de enero 2023 representa el 1,6% de todo el personal docente del Sistema Educativo Público de Andalucía. El desequilibrio en este tipo de enseñanza (IPRHM=1,22) se atenúa con relación al año anterior (IPRHM=1,23), ya que entre el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1,18) y el personal de 55 a 64 años (IPRHM=1,27) aumenta la presencia de hombres respecto al año anterior (IPRHM=1,20 y 1,30 respectivamente).

Las mujeres con cátedra siguen estando infrarrepresentadas en este tipo de enseñanza, pero han aumentado su presencia significativamente (IPRHM=0,67) respecto a 2022 (IPRHM=0,40).

D. Educación Especial

El profesorado de Educación Especial representa el 5,5% del total y vuelve a ser en enero de 2023 el más feminizado de todo el Sistema Educativo Público andaluz (IPRHM=1,75), con valores similares a 2022. El desequilibrio es mayor en los centros de titularidad pública (IPRHM=1,78) que en los concertados (IPRHM=1,62).

La sobrerrepresentación femenina se produce en todas las edades; especialmente, entre el personal docente más joven, siendo el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1,83) el que tiene el profesorado más feminizado y el personal de 55 a 64 (IPRHM=1,64) el que menos.

E. Educación Compensatoria

La Educación Compensatoria¹³ se imparte exclusivamente en los centros públicos y concentra al 1,9% del total del profesorado del Sistema Educativo Público andaluz. En 2023 aumenta notablemente la feminización de este colectivo (IPRHM=1,64) con relación al año precedente (IPRHM=1,55). Este mayor desequilibrio está ocasionado por el aumento en la presencia de mujeres entre el profesorado más joven: la feminización entre el personal docente menor de 35 años (IPRHM=1,81) y del personal de 34 a 44 años (IPRHM=1,66) se ha agudizado respecto a 2022 (IPRHM=1,69 y 1,55 respectivamente).

13. 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.

F. Enseñanzas de Régimen Especial

Las Enseñanzas de Régimen Especial representan en 2023 el 3,9% del total del profesorado andaluz y contemplan las enseñanzas artísticas, deportivas y las enseñanzas especializadas de idiomas que se imparten exclusivamente en los centros de titularidad pública¹⁴ y que cuentan con una organización propia. El personal docente de este tipo de enseñanza muestra a 1 de enero de 2023 una representación muy cercana a la paridad (IPRHM=0,99), incluso en mayor medida que en 2022 (IPRHM=0,98).

Este tipo de enseñanza concentra el 82,7% de las cátedras del Sistema Educativo Público de Andalucía y también existe una sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,74) entre su profesorado con cátedra, que aumenta respecto a 2022 (IPRHM=0,75), con una proporción de hombres mayor que su presencia prácticamente paritaria en este colectivo docente.

G. Formación del Profesorado

El personal de Formación del Profesorado se imparte exclusivamente en los centros públicos y a 1 de enero de 2023 representa solo el 0,3% del conjunto del profesorado. El equilibrio representativo de 2022 (IPRHM=1,13) se mantiene en 2023.

H. Inspección Educativa

El personal de la Inspección Educativa trabaja exclusivamente en los centros de titularidad pública y representa el 0,2% del total de todo el sistema educativo en 2023. A pesar de su reducido número, su estudio tiene relevancia porque es el colectivo con las mayores responsabilidades y las retribuciones más elevadas¹⁵. De hecho, se trata del tipo de enseñanza más masculinizada (IPRHM=0,72) con una sobrerrepresentación de hombres que confirma la existencia de una segregación vertical en el Sistema Educativo Público andaluz, ya que su presencia relativa no se corresponde con su representación en el conjunto. No obstante, en 2023 se mantiene la tendencia hacia una mayor incorporación de mujeres con relación al año precedente (IPRHM=0,71) y anteriores.

El sistema de acceso al cuerpo de inspectores de educación mediante concurso-oposición puede estar teniendo impactos de género no deseados, ya que reserva un tercio de las plazas a un concurso de méritos en el que puede participar quienes, reuniendo los requisitos generales, hayan ejercido con evaluación positiva, al menos durante tres mandatos, el cargo de director o directora¹⁶. Y dado que en el cargo de dirección todavía se aprecia una presencia relativa de mujeres menor que su participación en el conjunto, este sistema puede contribuir a mantener las brechas de género existentes.

14. Capítulos VI, VII y VIII de la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía.

15. 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).

16. Disposición adicional duodécima de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

CUADRO 4.2.2. Personal docente con función inspectora según sexo y tipo de puesto. Año 2023 e IPRHM 2023 y 2022*

| | Mujeres | Hombres | Total | IPRHM | |
|----------------------------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|
| | 2023 | | | 2023 | 2022 |
| Inspector/a General de Educación | 0 | 1 | 1 | 0,00 | 0,00 |
| Inspector/a Central | 3 | 1 | 4 | 1,50 | 1,00 |
| Jefe/a de Servicio de Inspección | 0 | 8 | 8 | 0,00 | 0,25 |
| Adjunto/a Servicio de Inspección | 1 | 7 | 8 | 0,25 | 0,25 |
| Coordinador/a Equipo de Zona | 17 | 23 | 40 | 0,85 | 0,92 |
| Inspector/a de Educación | 83 | 145 | 228 | 0,73 | 0,71 |
| Total | 104 | 185 | 289 | 0,72 | 0,71 |

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

*Referido a 1 de enero de 2023 y 2022 respectivamente.

Entre el profesorado con función inspectora la presencia de mujeres aumenta en los puestos base, específicamente, entre las inspectoras e inspectores de educación (IPRHM=0,73) con relación a 2022 (IPRHM=0,71). Sin embargo, disminuye entre el personal de coordinación de Equipos de Zona (IPRHM=0,85) dentro de los límites de equilibrio representativo del año anterior (IPRHM=0,92). Los hombres siguen estando sobrerrepresentados en los puestos con mayor responsabilidad, salvo entre el colectivo de Inspección Central (IPRHM=1,50) donde las mujeres son mayoría, abandonando la representación paritaria de 2022.

En 2023 se confirma la existencia de un mayor equilibrio entre el personal más joven, que en este caso es el personal de 35 a 44 años (IPRHM=0,97) y de 45 a 54 años (IPRHM=0,95); mientras que en el resto del personal se mantiene una acusada masculinización; especialmente, entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,34).

4.2.3. Análisis de los equipos directivos

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

Los equipos directivos de la Educación Infantil y Primaria (IPRHM=1,30) concentran al 50,1% del personal directivo y su acusada feminización condiciona la representación en los centros públicos (IPRHM=1,31), ya que en los concertados se alcanza un equilibrio (IPRHM=1,18) que no existía el año anterior (IPRHM=1,21). La Educación Secundaria (IPRHM=1), que representa el 40,2% del total, y las Enseñanzas de Régimen Especial (IPRHM=1,08) mantienen los valores de equilibrio representativo; también la Educación Compensatoria (IPRHM=0,86), aunque se aleja de la paridad respecto al año anterior (IPRHM=0,89). Por el contrario, la Educación Especial tiene los equipos directivos más feminizados (IPRHM=1,59), especialmente en los centros de titularidad pública (IPRHM=1,64).

Tomando en consideración el tipo de cargo, en 2023 las mujeres también son mayoría entre los puestos directivos base, y tanto las Secretarías (IPRHM=1,23) como las Jefaturas de Estudios (IPRHM=1,26) presentan una sobrerrepresentación femenina, incluso en mayor medida que en 2022 (IPRHM=1,22 y 1,24 respectivamente). Sin embargo, entre los puestos de dirección (IPRHM=1), Subdirección (IPRHM=1,05) y Vicedirección (IPRHM=1,18) se mantiene un equilibrio representativo.

CUADRO 4.2.3. Equipos directivos de Sistema Educativo Público Andaluz. Año 2023 e IPRHM 2023 y 2022*

| | Mujeres | Hombres | Total | % Total | IPRHM | |
|-------------------------------------|--------------|--------------|---------------|--------------|-------------|-------------|
| | | | | | 2023 | 2022 |
| Equipos directivos (niveles) | | | | | | |
| Educación Infantil y Primaria | 4.046 | 2.169 | 6.215 | 50,1 | 1,30 | 1,28 |
| centros públicos | 3.836 | 2.023 | 5.859 | 47,2 | 1,31 | 1,28 |
| centros concertados | 210 | 146 | 356 | 2,9 | 1,18 | 1,21 |
| Educación Secundaria | 2.501 | 2.491 | 4.992 | 40,2 | 1,00 | 0,99 |
| centros públicos | 2.138 | 2.121 | 4.259 | 34,3 | 1,00 | 0,99 |
| centros concertados | 363 | 370 | 733 | 5,9 | 0,99 | 0,99 |
| Enseñanzas de Régimen Especial (p) | 314 | 270 | 584 | 4,7 | 1,08 | 1,07 |
| Educación de Personas Adultas (p) | 204 | 139 | 343 | 2,8 | 1,19 | 1,17 |
| Educación Especial | 89 | 23 | 112 | 0,9 | 1,59 | 1,59 |
| centros públicos | 36 | 8 | 44 | 0,4 | 1,64 | 1,64 |
| centros concertados | 53 | 15 | 68 | 0,5 | 1,56 | 1,57 |
| Educación Compensatoria (p) | 31 | 41 | 72 | 0,6 | 0,86 | 0,89 |
| Formación del Profesorado (p) | 49 | 46 | 95 | 0,8 | 1,03 | 1,01 |
| Total | 7.234 | 5.179 | 12.413 | 100,0 | 1,17 | 1,15 |
| centros públicos | 6.608 | 4.648 | 11.256 | 90,7 | 1,17 | 1,15 |
| centros concertados | 626 | 531 | 1.157 | 9,3 | 1,08 | 1,09 |
| Equipos directivos (cargos) | | | | | | |
| Dirección | 1.953 | 1.937 | 3.890 | 31,3 | 1,00 | 0,98 |
| centros públicos | 1.661 | 1.683 | 3.344 | 26,9 | 0,99 | 0,97 |
| centros concertados | 292 | 254 | 546 | 4,4 | 1,07 | 1,07 |
| Subdirección (c) | 135 | 121 | 256 | 2,1 | 1,05 | 1,07 |
| Vicedirección (p) | 350 | 241 | 591 | 4,8 | 1,18 | 1,16 |
| Jefatura de Estudios | 2.882 | 1.694 | 4.576 | 36,9 | 1,26 | 1,24 |
| centros públicos | 2.683 | 1.538 | 4.221 | 34,0 | 1,27 | 1,25 |
| centros concertados | 199 | 156 | 355 | 2,9 | 1,12 | 1,11 |
| Secretaría (p) | 1.914 | 1.186 | 3.100 | 25,0 | 1,23 | 1,22 |
| Total general | 7.234 | 5.179 | 12.413 | 100,0 | 1,17 | 1,15 |
| centros públicos | 6.608 | 4.648 | 11.256 | 90,7 | 1,17 | 1,15 |
| centros concertados | 626 | 531 | 1.157 | 9,3 | 1,08 | 1,09 |

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

(p) solo en centros públicos; (c) solo en centros concertados.

* Referido a 1 de enero de 2023 y 2022 respectivamente.

La presencia de mujeres en los equipos directivos desciende a medida que se avanza en la edad, así, entre el personal directivo menor de 35 años ($IPRHM=1,35$) y el personal de 35 a 44 años ($IPRHM=1,26$) existe una sobrerrepresentación femenina, incluso más acusada que en 2022 ($IPRHM=1,31$ y $1,25$ respectivamente). En el resto de edades se mantiene un equilibrio representativo, con una mayor presencia de hombres entre el personal que supera los 65 años ($IPRHM=0,81$).

4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

En este epígrafe se muestra la representación de mujeres y hombres en el personal del Servicio Andaluz de Salud (en adelante SAS) tomando en consideración el grupo profesional, el servicio sanitario, la profesión o el nivel de la carrera administrativa que les caracteriza. El estudio incluye el análisis detallado 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 del número de descendientes en dicha representación.

Este análisis es relevante porque, además de que las mujeres son mayoritarias entre el personal sanitario en todo el mundo debido a que las tareas de cuidados se siguen asociando a un rol femenino, existen otros sesgos de género que influyen en las características de la representación de este colectivo. Así, por ejemplo, la presencia de mujeres se concentra en los puestos base del sistema, con menores responsabilidades y con remuneraciones más bajas, mientras que la presencia de hombres aumenta entre los puestos más elevados, de gestión y de toma de decisiones¹⁷. Estas inequidades también se producen en el ámbito andaluz por lo que el SAS ha puesto en marcha medidas específicas para revertirlas, como el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (PEIOHM)¹⁸. El objetivo es avanzar en la igualdad de género como un valor y principio organizativo que oriente, tanto la atención que presta a la ciudadanía, como la organización de su propio personal.

Este estudio se realiza con datos extraídos a 1 de enero de 2023 facilitados por la agencia administrativa a través del Sistema de Información de Gestión de Recursos Humanos, Oposiciones, Nóminas, Turnos/traslados y Expedientes (GERHONTE). En el análisis no se incluye al personal de las extintas APE Sanitarias al encontrarse en un proceso de estatutización que dificulta la concreción de su situación a 1 de enero de 2023. El análisis se basa en una imagen fija de la representación del SAS a 1 de enero de 2023, por lo que las referencias al año 2023 muestran exclusivamente la situación del personal existente en dicho momento. De igual manera, la comparativa con 2022, se refiere también a la situación existente en la misma fecha del año anterior.

Esta información debe entenderse complementada por los datos que se recogen en la Adenda de género del Anexo de Personal del Presupuesto 2024, obtenidos a fecha de septiembre de 2023. De acuerdo con la Adenda, el personal del Servicio Andaluz de Salud lo integran 90.086 personas, de las que 63.121 son mujeres (70,1%) y 26.965 son hombres (29,9%). El personal estatutario constituye prácticamente la totalidad de la plantilla, ya que el personal laboral lo componen 9 personas de las cuales 4 son mujeres (44,4%) y los hombres son 5 (55,6%).

17. Según la OMS, a nivel mundial las mujeres representan el 70% del personal sanitario remunerado y son, además, las principales prestadoras de cuidados no remunerados. En el ámbito europeo, esta cifra asciende al 78% según el EIGE. 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>

18. Para más información: <https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/profesionales/igualdad-mujeres-y-hombres>

4.3.1. Análisis General

El personal estatutario del SAS amplía, a 1 de enero de 2023, la sobrerrepresentación de mujeres (IPRHM=1,40) del año anterior (IPRHM=1,39), siendo el colectivo más feminizado de la Administración andaluza, aunque en una proporción menor a la media europea. La presencia de mujeres es ampliamente mayoritaria entre el personal de 35 a 54 años (IPRHM=1,45), mientras que solo el personal mayor de 65 años presenta un equilibrio representativo (IPRHM=1,11).

El número de descendientes parece influir en el perfil del colectivo, ya que la presencia de hombres es relativamente mayor entre el personal con más de dos hijos/as (IPRHM=1,29) o con dos (IPRHM=1,39), que entre el personal sin descendencia (IPRHM=1,46) o con un solo descendiente (IPRHM=1,46).

4.3.2. Análisis del personal del SAS por categorías

A. Distribución del personal por grupos profesionales

A 1 de enero de 2023 hay mayor presencia de mujeres en todos los grupos profesionales, salvo en el subgrupo A1, donde se observa un equilibrio representativo (IPRHM=1,11), aunque más alejado de la paridad que el año anterior (IPRHM=1,09). El subgrupo A1 requiere mayor cualificación académica para su acceso e incluye al 26,9% del personal estatutario. En este subgrupo los médicos y las médicas son el colectivo más numeroso (64,3%) y su representación (IPRHM=1,10) marca los valores del conjunto.

Por el contrario, el subgrupo C2 es el más feminizado con el mismo desequilibrio que el de 2022 (IPRHM=1,63). El 25,4% de la plantilla se ubica en este subgrupo en el que la contundente feminización del personal de cuidados auxiliares de enfermería (IPRHM=1,86) y del personal auxiliar administrativo (IPRHM=1,66), que constituyen respectivamente el 61,1% y el 25,4% del subgrupo C2, condiciona el desequilibrio del conjunto. En desequilibrio representativo le sigue el subgrupo A2 (IPRHM=1,52) que amplía la sobrerrepresentación de mujeres de 2022 (IPRHM=1,51), y en el que se encuentra el 29,5% del personal estatutario y el 32% del total de las mujeres que trabajan en el SAS. El personal de enfermería compone principalmente este subgrupo A2 (82,1%), siendo un perfil profesional donde los hombres son muy minoritarios (IPRHM=1,54).

Finalmente, el subgrupo C1 (IPRHM=1,33) y el grupo E (IPRHM=1,30) son los menos numerosos ya que ambos cuentan con un 9,1% del personal. El subgrupo C1 mantiene en 2023 el desequilibrio del año precedente, condicionado por la representación del personal técnico especialista (IPRHM=1,34) que constituye el 64,5% del subgrupo. El grupo E, por su parte, reduce el desequilibrio de 2022 (IPRHM=1,31).

B. Distribución del personal según niveles de la carrera administrativa

En 2023 se agudiza la brecha de género según los niveles de la carrera administrativa, ya que aumenta la presencia de mujeres en los niveles inferiores y la de los hombres en los niveles superiores. Así, mientras que en enero de 2023 las mujeres representan el 75,3% del personal hasta el nivel 22 (IPRHM=1,51) con mayor sobrerrepresentación que el año anterior (IPRHM=1,50),

su presencia se reduce hasta el 53% en los niveles del 23 al 29 (IPRHM=1,04) que son los que cuentan con un mayor equilibrio. No obstante, en los niveles superiores (del 27 al 29) de la carrera administrativa se produce una mayor segregación vertical, ya que las mujeres solo representan el 33,2% (IPRH=0,66) aumentando en 2023 la sobrerrepresentación masculina del año precedente (IPRHM=0,69).

El desequilibrio en estos niveles superiores está condicionado por la sobrerrepresentación masculina entre cargos Intermedios con niveles 27-29 (IPRHM= 0,57), que son mayoría, y que es incluso más acusada que el año precedente (IPRHM=0,58). Sin embargo, entre cargos directivos con niveles 27-29 hay equilibrio representativo (IPRHM= 0,88), aunque más alejado de la paridad que en 2022 (IPRHM=0,91).

C. Distribución del personal según naturaleza de la actividad y las categorías profesionales

La representación por sexo del personal estatutario del SAS presenta diferencias en función de los distintos puestos de trabajo y la naturaleza de la actividad. Así, por ejemplo, los puestos básicos que son los más numerosos de la plantilla al representar el 89,6% del total, son el colectivo más feminizado (IPRHM=1,42), incluso en mayor medida que en 2022 (IPRHM=1,41). Entre los puestos básicos destaca la presencia del personal de medicina que representa el 17,3% de la plantilla y que presenta equilibrio representativo (IPRHM=1,10), con mayor presencia de mujeres que el año anterior (IPRHM=1,07)¹⁹. También es relevante la presencia del personal de enfermería, que constituye el 24,2% del total de la plantilla, y del personal de cuidados auxiliares de enfermería, que representa el 15,5%. Estos colectivos están sin embargo altamente feminizados (IPRHM=1,54 y 1,86 respectivamente)²⁰ lo que condiciona el desequilibrio del conjunto.

Los puestos básicos incluyen otras profesiones que, aunque concentran a un menor volumen de efectivos, se destacan por su amplia sobrerrepresentación femenina o masculina. En el primer caso se encuentra el personal auxiliar administrativo/a (IPRHM=1,66), más feminizado que en 2022 (IPRHM=1,65) o trabajador/a social (IPRHM=1,73); y en el segundo caso, el personal veterinario (IPRHM=0,75) aunque en menor medida que el año precedente (IPRHM=0,71). En los márgenes del equilibrio representativo, entre los puestos básicos solo se encuentra el colectivo de celadores/as (IPRHM=0,88) donde sigue aumentando la presencia femenina (IPRHM=0,86 en 2022).

Los puestos en formación representan a 1 de enero de 2023 el 6,4% del total del personal del SAS. Su feminización (IPRHM=1,33) es más pronunciada que en enero de 2022 (IPRHM=1,32), debido especialmente al aumento de la presencia de mujeres entre el personal MIR (IPRHM=1,29) respecto a 2022 (IPRHM=1,28). El alto desequilibrio del conjunto está motivado por la sobrerrepresentación femenina entre otro personal en formación (IPRHM=1,80) donde predomina la especialización del personal de enfermería (matrones/as, salud mental, del trabajo, comunitaria, etc.). Este colectivo representa sin embargo un volumen menor dentro de todo el personal en formación y la presencia de mujeres es en 2023 menos acusada que el año precedente (IPRHM=1,82).

19. Los últimos datos de personal médico colegiado del INE de 2022, también confirman la representación equilibrada de este colectivo a nivel estatal (IPRHM=1,07), ya que las médicas representan el 53,4%.

20. Los últimos del INE de 2022, 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.

CUADRO 4.3.1. Personal del Servicio Andaluz de Salud según naturaleza de la actividad. Año 2023 e IPRHM 2022 y 2023*

| | Mujeres | Hombres | Total | IPRHM | | % Total |
|----------------------|---------------|---------------|---------------|-------------|-------------|--------------|
| | | | | 2023 | 2022 | |
| Cargos Directivos | 163 | 207 | 370 | 0,88 | 0,87 | 0,4 |
| Cargos Intermedios | 1.633 | 1.623 | 3.256 | 1,00 | 0,99 | 3,6 |
| Formación | 3.828 | 1.941 | 5.769 | 1,33 | 1,32 | 6,4 |
| Puestos Básicos | 57.630 | 23.293 | 80.923 | 1,42 | 1,41 | 89,6 |
| Total general | 63.254 | 27.064 | 90.318 | 1,40 | 1,39 | 100,0 |

SOBRRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

* Referidos a 1 de enero de 2023 y 2022 respectivamente.

Por su parte, los cargos intermedios representan el 3,6% de la plantilla, y finalmente, los puestos directivos, constituyen el 0,4% del total del personal del SAS. Los cargos intermedios alcanzan una representación paritaria (IPRHM=1), muy similar a la del año anterior (IPRHM=0,99); y aumenta también ligeramente la presencia de mujeres entre los puestos directivos (IPRHM=0,88) con relación a 2022 (IPRHM=0,87).

D. Análisis del personal por tipo de servicio de asistencia sanitaria

La asistencia sanitaria que presta el SAS está organizada en cuatro modalidades de servicio con tipos de personal diferenciado que se rigen por una normativa de estructura, organización y funcionamiento profesional específico, según la naturaleza de los servicios que prestan y sus necesidades organizativas. Estas cuatro modalidades de servicio que articula la asistencia sanitaria del SAS son: la asistencia especializada²¹, las áreas de gestión sanitaria²², la atención primaria²³ y otros servicios²⁴.

- 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.
- 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 de 14 de mayo de 2018 a las Órdenes de 13 de febrero de 2013 y de 20 de noviembre de 2009.
- 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.
- 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.

El tipo de servicio con mayor volumen de efectivos es la asistencia especializada, que constituye el 54,3% del conjunto de la plantilla (sin tener en cuenta el personal en formación). A 1 de enero de 2023 aumenta la sobrerrepresentación de mujeres en la asistencia especializada (IPRHM=1,46) con relación a 2022 (IPRHM=1,45), ya que los hombres tienen una participación muy minoritaria en las profesiones con más representación en este tipo de servicio. Este es el caso del personal de enfermería (IPRHM=1,61) o del personal de cuidados auxiliares de enfermería (IPRHM=1,85), que representan el 23,8% y el 19,4% respectivamente, del total de la asistencia especializada. En este tipo de servicio el personal médico constituye el 13,3% del total y tiene una representación prácticamente paritaria (IPRHM=1,01), si bien, con más presencia de hombres que la que presenta esta profesión en el conjunto de la plantilla (IPRHM=1,10). Como el año anterior, el personal de la asistencia especializada pertenece principalmente a los subgrupos A2 (el 28,5%) y C2 (el 25,2%), que son los que tienen una representación más alejada del equilibrio (IPRHM=1,58 y 1,77 respectivamente).

A 1 de enero de 2023 las áreas de gestión sanitaria representan el 28,3% del total (sin personal en formación), y también amplían la feminización de su personal (IPRHM=1,38) con relación a enero de 2022 (IPRHM=1,36). El personal de enfermería (24,3%), el personal de medicina (18,8%) y el personal de cuidados auxiliares de enfermería (14,5%) son también los colectivos más numerosos en las áreas de gestión sanitaria. De hecho, el desequilibrio del conjunto viene condicionado por la alta feminización del personal de enfermería (IPRHM=1,50) y del personal de cuidados auxiliares de enfermería (IPRHM=1,88). Mientras que, sin embargo, el personal de medicina en las áreas de gestión sanitaria (IPRHM=1,11) tiene valores de representación muy similares al de dicho personal en el conjunto del SAS (IPRHM=1,10).

En 2023 sigue llamando la atención la alta masculinización de colectivos más minoritarios como el personal celador (IPRHM=0,79) y el personal veterinario (IPRHM=0,78), aunque en menor medida que el año precedente (IPRHM=0,76 y 0,73 respectivamente). En las áreas de gestión sanitaria los subgrupos A2, A1 y C2 concentran el mayor volumen de efectivos (el 30%, el 27,3% y el 26,6% respectivamente), y mientras que los subgrupos A2 y C2 son los más feminizados (IPRHM=1,49 y 1,57 respectivamente), el A1 mantiene valores de representación equilibrada (IPRHM=1,12).

En la atención primaria trabaja el 16,8% del total de la plantilla del SAS (sin tener en cuenta el personal en formación), y a 1 de enero de 2023, el valor de representación es IPRHM=1,28. El personal médico es el colectivo más numeroso en este tipo de servicio (28,1%) y las médicas tienen en 2023 una mayor presencia (IPRHM=1,21) que en otros servicios, y que en el conjunto de la plantilla, superando en 2023 por primera vez los valores de equilibrio. En volumen de efectivos le sigue el personal de enfermería (25,5%) y el personal auxiliar administrativo (11,3%) presentando en ambos casos representaciones muy feminizadas (IPRHM=1,36 y 1,65 respectivamente). Por el contrario, el personal celador (IPRHM=0,29) y el personal de veterinaria (IPRHM=0,71), aunque minoritarios, están conformados mayoritariamente por hombres, si bien, en menor medida que en 2022 (IPRHM=0,27 y 0,69 respectivamente). El subgrupo A1 es mayoritario en la atención primaria al acoger al 40,1% del colectivo y en 2023 también supera por primera vez el equilibrio representativo (IPRHM=1,21). Le sigue el subgrupo A2 (32,2%) que es, sin embargo, el más feminizado (IPRHM=1,39).

Finalmente, el personal del SAS que presta sus servicios en los Centros de Transfusión, Tejidos y Células (CTTC) y que se integran en la modalidad otros servicios, aumenta también en 2023 la acusada feminización (IPRHM=1,48) del año precedente (IPRHM=1,45); si bien, este personal solo representa el 0,6% del total.

4.3.3. Personal con responsabilidades de gestión

La presencia de mujeres aumenta en el subgrupo A1 (IPRHM=1,11) a 1 de enero de 2023 con relación a la misma fecha de 2022 (IPRHM=1,09), confirmando la tendencia de años precedentes a la incorporación de mujeres en este subgrupo, donde se concentran los puestos y niveles superiores y con mayor responsabilidad del SAS. También se afianza su participación entre los cargos intermedios, alcanzando en 2023 valores paritarios (IPRHM=1), muy similares a los del año anterior (IPRHM=0,99). Así mismo, en 2023 aumenta también la presencia de mujeres en los puestos directivos (IPRHM=0,88), respecto a 2022 (IPRHM=0,87).

Esta realidad contrasta con el aumento en la brecha de género que experimentan los niveles superiores de la carrera administrativa (27-29), ya que, como se ha apuntado, en 2023 se acentúa la sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,66) del año precedente (IPRHM=0,69). En estos niveles superiores, las mujeres son mayoría entre el personal menor de 45 años (IPRHM=1,16), y en 2023 se mantienen valores de equilibrio representativo entre el personal de 45 a 54 años (IPRHM=0,87), aunque con más presencia de hombres que en 2022 (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=0,51 para el personal de 55 a 64 años y 0,44 para mayores de 65) constituye el 62,6% del personal de los niveles 27-29, y su alta masculinización condiciona la representación del conjunto.

Finalmente, en 2023 la descendencia sigue incidiendo en la representación de estos niveles superiores, ya que se mantienen valores de equilibrio representativo en la opción sin descendientes (IPRHM=0,83), mientras que en la opción con un solo descendiente (IPRHM=0,76) se rompe el equilibrio de 2022 (IPRHM=0,80). También se agudiza en 2023 la masculinización en las opciones con dos hijos/as (IPRHM=0,52) y más de dos (IPRHM=0,50) con relación al año anterior (IPRHM=0,59 y 0,53 respectivamente). La incidencia de esta variable también se refleja en el hecho de que en 2023 el 45,3% de las mujeres en los niveles 27-29 de la carrera administrativa se concentran en la opción sin descendientes.

4.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL NO JUDICIAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

La Junta de Andalucía tiene competencias en la organización del personal no judicial que presta servicio a la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como en la regulación de sus correspondientes pruebas de acceso y concursos²⁵. Por ello se incluye el análisis de su representación desde la perspectiva de género, identificando las brechas en función de los grupos y colectivos profesionales, la edad, la antigüedad o la descendencia, en el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto.

Este análisis 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 febrero de 2023, por lo que, cuando se alude al año 2023, 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 2022.

Con el objetivo de disponer de información más actualizada 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 2023, durante el procedimiento de elaboración del Presupuesto 2024. 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 7.592 personas de los cuerpos de personal funcionario, de los que 5.136 son mujeres (67,7%) y 2.456 son hombres (32,3%).

4.4.1. Análisis general

En febrero de 2023 se mantiene la progresiva feminización del personal no judicial de los últimos años, ya que se acentúa la sobrerrepresentación de mujeres (IPRHM=1,36) del año anterior (IPRHM=1,35). No obstante, el aumento de la presencia de hombres en el subgrupo A1 (IPRHM=1,22), que es el que requiere una mayor cualificación, reduce el desequilibrio de 2022 (IPRHM=1,24). Ese subgrupo solo representa el 2,2% del total, por lo que no afecta a la representación del conjunto. Por el contrario, en el resto de colectivos se mantiene o aumenta la sobrerrepresentación femenina, destacándose el subgrupo C1 que representa el 47% del total y que tienen la presencia más desequilibrada (IPRHM=1,42).

El personal funcionario de carrera sigue siendo mayoritario entre el personal no judicial de la Junta de Andalucía; en febrero de 2023 representa el 84,7% del total. Este colectivo amplía la feminización (IPRHM=1,32) del año precedente (IPRHM=1,31); no obstante, presenta el desequilibrio menos acusado del conjunto, ya que la sobrerrepresentación femenina es aún

25. 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.

más significativa entre el personal funcionario interino (IPRHM=1,54) y el personal de refuerzo (IPRHM=1,59). La presencia tan mayoritaria de mujeres en estos colectivos menos consolidados impacta en las características de la temporalidad²⁶: en 2023 la temporalidad afecta al 15,3% del conjunto del personal no judicial, con una brecha de género de 6,9 puntos (frente a 6,7 puntos del año anterior), ya que incide en el 17,5% de las mujeres frente al 10,6% de los hombres.

Aunque se mantiene el desequilibrio en todas las edades, la presencia de hombres se amplía entre el personal no judicial mayor de 54 años (IPRHM=1,25), que representa el 41,1% del total, frente al personal menor de 35 años (IPRHM=1,47) o entre 34 y 44 años (IPRHM=1,49), donde la feminización es más acusada. La antigüedad es también un factor relevante, ya que existe una sobrerrepresentación masculina entre el personal con 16 trienios (IPRHM=0,50), 15 (IPRHM=0,43) y 14 (IPRHM=0,77); mientras que se mantiene el desequilibrio por feminización hasta el décimo trienio, siendo el más acusado entre el personal de incorporación más reciente (IPRHM=1,54).

Las responsabilidades familiares también inciden en las características de la representación de este colectivo. La presencia relativa de mujeres, siendo ampliamente mayoritaria en todas las opciones, disminuye a medida que se aumenta en el número de descendientes. Así, la opción sin descendientes es la que presenta un desequilibrio mayor (IPRHM=1,38), y la opción con tres o más, la que menor (IPRHM=1,30).

El personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia se clasifica en dos tipos de cuerpos²⁷: los Cuerpos Generales y los Cuerpos Especiales. 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 Judicial y mayores en Gestión Procesal y Administrativa. Con relación a los Cuerpos Especiales, la Junta de Andalucía solo tiene competencias sobre el Cuerpo de Medicina Forense, que desempeña su labor en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Andalucía. Se realiza a continuación un análisis diferenciado de cada tipo de cuerpo.

4.4.2. Cuerpos Generales de la Administración de Justicia

En febrero de 2023, los Cuerpos Generales de la Administración de Justicia constituyen el 97,8% del total del personal no judicial, por lo que su feminización (IPRHM=1,36), mayor que la que existía el año precedente (IPRHM=1,35), condiciona la representación del conjunto.

Los Cuerpos Generales están conformados por el personal de Gestión Procesal y Administrativa, de Tramitación Procesal y Administrativa y de Auxilio Judicial. El más numeroso es el personal de Tramitación Procesal y Administrativa que en 2023 representa el 48% de los Cuerpos Generales; y es también el más feminizado (IPRHM=1,42). La mayor parte de la plantilla de este cuerpo (86,4%) está conformada por personal funcionario, entre quienes la sobrerrepresentación

26. La tasa de temporalidad es la proporción que los puestos interinos y de refuerzo representan sobre el total.

27. 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.

femenina (IPRHM=1,38) es menos acusada que entre los puestos de menor estabilidad, como el personal funcionario interino (IPRHM=1,66) e interino de refuerzo (IPRHM=1,60).

La Gestión Procesal y Administrativa constituye el 30,6% de los Cuerpos Generales y en febrero de 2023 aumenta el desequilibrio (IPRHM=1,34) de 2022 (IPRHM=1,32). También en Gestión Procesal y Administrativa, la presencia de mujeres es significativamente superior entre el personal funcionario interino (IPRHM=1,63) e interino de refuerzo (IPRHM=1,71) que entre el personal funcionario de carrera (IPRHM=1,31), si bien, este último representa el 90,9% del este cuerpo.

La Gestión Procesal y Administrativa incluye el personal de las Secretarías de los Juzgados de Paz, que es un colectivo donde el nivel formativo de acceso es mayor y donde se alcanzan las retribuciones más elevadas. Por ello, a pesar de representar solo el 1,4% de los Cuerpos Generales y el 4,5% del de Gestión Procesal, el análisis de su representación resulta de interés. En 2023, la presencia de hombres en este colectivo es mayoritaria (IPRHM=0,93), incluso en mayor media que el año anterior (IPRHM=1,02), aunque manteniendo valores de representación equilibrada. Cabe destacar también que los hombres aumentan su presencia entre el personal funcionario de carrera de las Secretaría de los Juzgados de Paz (IPRHM=0,84), que constituye el 86,9% de este colectivo; mientras que entre el personal interino existe una sobrerrepresentación femenina muy acusada (IPRHM=1,57).

El Auxilio Judicial representa el 21,4% de los Cuerpos Generales y la representación de su personal (IPRHM=1,26) amplía el desequilibrio del año anterior (IPRHM=1,23). Esta sobrerrepresentación femenina no se produce entre su personal funcionario (IPRHM=1,19) que constituye el 71,8% de este cuerpo, pero sí entre su personal funcionario interino (IPRHM=1,42) e interino de refuerzo (IPRHM=1,54), lo que condicionan la feminización del conjunto del colectivo.

4.4.3 Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia

La Junta de Andalucía tiene competencias sobre el Cuerpo de Forenses, que es uno de los Cuerpos Especiales²⁸ que presta servicio en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses. Para acceder a este cuerpo especial se requiere estar en disposición del Título Superior de Medicina, por lo que se trata de un subgrupo profesional A1, con el mayor nivel de formación y con mayores responsabilidades y remuneraciones. Por ello, a pesar de representar a 1 de febrero de 2023 el 2,2% del total del personal no judicial al servicio de la Junta de Andalucía, el análisis de las brechas de género en su representación resulta de interés.

En este Cuerpo Especial también existe una mayor presencia femenina (IPRHM=1,22), aunque con un desequilibrio menos pronunciado que el año anterior (IPRHM=1,24) y que en el conjunto del personal no judicial (IPRHM=1,36). A diferencia de los Cuerpos Generales, la feminización se produce entre el personal funcionario de carrera (IPRHM=1,23) que constituye el 86,5% del colectivo; mientras que entre el personal funcionario Interino (IPRHM=1,14) e interino de refuerzo (IPRHM=1) hay una representación equilibrada.

28. 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.

La edad es un factor significativo en la representación del Cuerpo de Forenses, ya que la presencia de hombres aumenta a medida que se avanza en la edad. Así, mientras que entre el personal menor de 35 años (IPRHM=1,82) y de 35 a 44 años (IPRHM=1,80) la feminización es muy acusada, entre el personal de 45 a 54 años (IPRHM=1,18) y mayor de 54 (IPRHM=0,97) existen plantillas equilibradas.

El mismo fenómeno se produce teniendo en consideración el número de descendientes: las mujeres están sobrerrepresentadas entre el personal sin descendientes (IPRHM=1,44) y el personal con un solo hijo/a (IPRHM=1,27); mientras que entre el personal con dos descendientes (IPRHM=0,90) o con tres o más (IPRHM=1,06), se alcanzan valores de equilibrio representativo.

Las características de la representación del Cuerpo de Forenses también varían si se analizan los puestos de mayor responsabilidad. Así, entre el personal generalista la sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,28) es mayor que en el conjunto del colectivo (IPRHM=1,22), aunque se reduce con relación a 2022 (IPRHM=1,32). Sin embargo, entre los cargos directivos existe una representación próxima a la paridad (IPRHM=0,97) con mayor presencia de mujeres que el año precedente (IPRHM=0,91).

4.5. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LAS ENTIDADES INSTRUMENTALES Y CONSORCIOS DEL SECTOR PÚBLICO ANDALUZ NO SOMETIDO AL VI CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Este epígrafe realiza un estudio del personal del sector público andaluz no sujeto al VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía. En concreto, se analiza la representación de las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía²⁹, que incluyen las agencias públicas empresariales (en adelante APE), las agencias de régimen especial³⁰ (en adelante ARE), las sociedades mercantiles del sector público andaluz y las fundaciones³¹. A las entidades instrumentales se suma el personal de los consorcios³² que tampoco esté regulado por el VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

En esta edición del Informe se realiza por primera vez el estudio en profundidad de este colectivo, teniendo en consideración la evolución de la representación entre 2017 y 2023³³, y prestando especial atención a las características de las retribuciones obtenidas durante 2022³⁴, para observar la magnitud de la brecha salarial de género en este colectivo³⁵.

La igualdad de género ha demostrado ser un principio estratégico que, además de contribuir a la igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores, favorece la competitividad y productividad empresarial. En la Comunidad Autónoma de Andalucía, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece el mandato

-
29. 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.
 30. En ediciones anteriores el personal de las ARE se analizaba de manera independiente.
 31. No se incluye al personal no sujeto al VI Convenio colectivo, de la Agencia para la calidad científica y universitaria de Andalucía (ACCUA) por ser de reciente creación y no disponer de los datos necesarios para el análisis comparativo. Tampoco del Servicio Andaluz de Salud ya que están en proceso de estatutización.
 32. Los consorcios 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. Están regulados por el artículo 12 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.
 33. Cabe señalar que las entidades analizadas en cada tipo de entidad han variado entre 2017 y 2023, y que, además, en este análisis se incluye al personal de las ARE que no se contabilizaba en 2017. A efectos comparativos se ha incluido en el análisis de 2017 al personal de las ARE y se ha excluido al personal de las extintas APE Sanitarias, por lo que las cifras que incluye la comparación pueden no corresponderse a las que recoge el Informe de 2018.
 34. En esta ocasión se realiza un ajuste en la metodología habitual para el cálculo de la brecha salarial, al no disponer de la información sobre los días de permisos solicitados por el personal.
 35. Cabe mencionar, tras el análisis de los anteriores colectivos pertenecientes a la Administración pública, que el personal de las entidades instrumentales y los consorcios se rige, a los efectos de condiciones laborales y demás aspectos de su naturaleza jurídica, por otra normativa diferente a la del personal funcionario y laboral.

específico para las entidades instrumentales del sector público andaluz de garantizar una representación equilibrada por sexo de su personal, así como de elaborar planes de igualdad³⁶.

El estudio de la representación de este colectivo comprende, 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 cargo y otros puestos en equipos directivos; y finalmente, el personal no directivo de las entidades, tanto en mandos intermedios como el resto del personal. 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, han sido solicitados directamente a las entidades 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 31 de mayo de 2023. La información relativa al personal directivo que no es alto cargo, cargos intermedios y al resto del personal ha sido extraída a fecha 1 de enero de 2023, a través de la Central de Información, uno de los subsistemas de GIRO, y es reportada por las propias entidades. El análisis presenta una imagen fija de la representación de hombres y mujeres en las mencionadas fechas, por lo que, cuando se alude al año 2023, 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 2017, se refiere a la situación existente a 1 de enero de dicho año. En esta comparativa, se han excluido las extintas APE sanitarias del análisis de 2017 para el IPRHM global y el de las agencias públicas empresariales³⁷, para hacer los datos de la actualidad comparables a los de entonces.

Este estudio complementa también la información de la Adenda de Género del Anexo de Personal que acompaña el Presupuesto 2023, de acuerdo con la cual, a fecha de septiembre de 2023, el personal no sujeto al VI Convenio del personal laboral de la Junta de Andalucía de las entidades instrumentales del Sector Público andaluz está formado por 20.107 personas, siendo 10.144 mujeres (50,5%) y 9.963 hombres (49,5%). De ellos, el colectivo que se analiza en este epígrafe, está formado por 12.462 personas, 5.133 mujeres (41,2%), y 7.329 hombres (58,8%).

Análisis general de las agencias públicas empresariales, las agencias de régimen especial, las sociedades mercantiles del sector público andaluz, las fundaciones y los consorcios

A 1 de enero de 2023, la representación del conjunto³⁸ de las agencias públicas empresariales, las agencias de régimen especial (Servicio Andaluz de Empleo -SAE- y Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía -AGAPA-), las sociedades mercantiles, las fundaciones y los

36. Véanse los artículos 11.1 y 32 de la Ley 12/2007.

37. Las extintas APE Sanitarias son las siguientes: APE Sanitaria Hospital Alto Guadalquivir; APE Sanitaria Bajo Guadalquivir; APE Sanitaria Hospital de Poniente de Almería; APE Sanitaria Costa del Sol; y Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES).

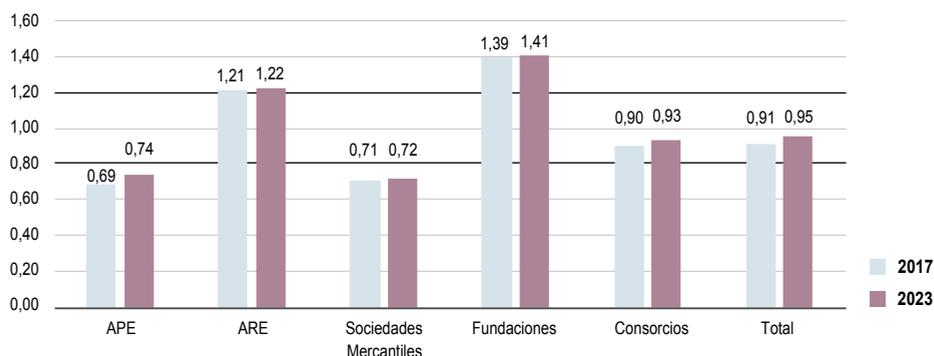
38. El cálculo de representación del total del personal no incluye al personal que forma parte de los órganos de gobierno ni al personal máximo cargo de las entidades instrumentales. El análisis de estas dos últimas variables se realiza de manera independiente, dada su diferente naturaleza.

consorcios del sector público andaluz está en los márgenes de la representación equilibrada (IPRHM=0,95)³⁹, más cerca de la paridad que la comparable de 2017 (IPRHM=0,91).

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

En 2023, aumenta la presencia relativa de mujeres entre el personal de las APE (IPRHM=0,74) con relación a 2017 (IPRHM=0,69). Por otro lado, ni las sociedades mercantiles, con plantillas altamente masculinizadas, ni las fundaciones, caracterizadas por una sobrerrepresentación femenina, han avanzado significativamente en el período hacia representaciones más equilibradas.

GRÁFICO 4.5. IPRHM del personal de las entidades instrumentales del sector público andaluz y consorcios no sometido al VI Convenio Colectivo del personal laboral. Años 2017 y 2023



La participación de mujeres en los órganos de gobierno de las entidades instrumentales y los consorcios del sector público andaluz (32,4%), aumenta ligeramente con relación a 2017 (32,2%). La tendencia en Andalucía acompaña a la que experimentan las empresas del IBEX35, donde las mujeres siguen aumentando su participación en los consejos de administración, representando de media en 2022 el 37,5%⁴⁰. La participación de mujeres en estos órganos de gobierno es también inferior a la media de las mayores compañías cotizadas de la Unión Europea, que

39. 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.

40. Sin embargo, en el conjunto del mercado continuo las mujeres solo representan el 29,5% a pesar de su progresivo aumento. ATREVIA e IESE (2023). *XI Informe Mujeres en los Consejos del IBEX. VI Radiografía del mercado continuo*. Recuperado de: https://media.iese.edu/research/pdfs/XI%20Informe%20Mujeres%202023_Def_01_03.pdf

en 2022 fue del 33%⁴¹. No ocurre así con los puestos de máximo cargo (26,3%), donde la presencia de mujeres, aunque sigue siendo muy minoritaria, aumenta con relación a 2017 (24,1%).

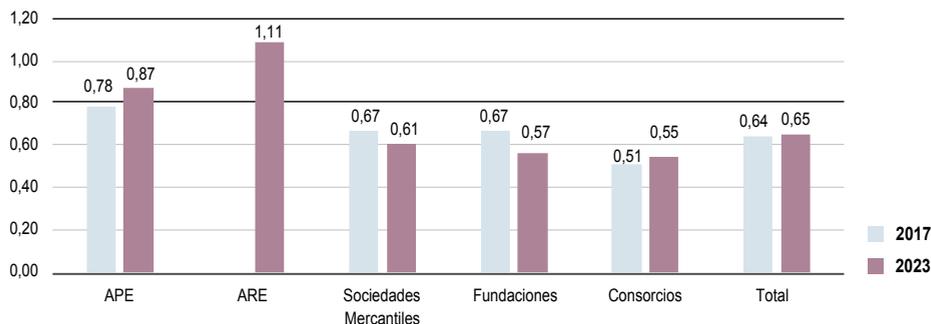
La temporalidad ha aumentado 5,4 puntos durante el período, ya que en 2017 afectaba al 24,2% del total del personal de las entidades instrumentales y consorcios y en 2023, al 29,6%. En ambos años la temporalidad es más acusada entre las mujeres que entre los hombres, ampliándose también la brecha en el período: si en 2017 el 34,1% de las mujeres ocupaban puestos menos estables, en 2023 asciende al 39,8%. Ha de tenerse en cuenta que la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, indica que los procesos de estabilización de personal tienen como plazo hasta el 31 de diciembre de 2024 para finalizarse. En Andalucía, el 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, regula este proceso que se está llevando a cabo a lo largo de 2023 y previsiblemente también 2024, por lo que sus resultados podrán analizarse con los datos que se extraigan a partir del 1 de enero de 2025.

En 2023 se mantiene la representación prácticamente paritaria entre el personal más joven que había en 2017 (IPRHM=0,99). Sin embargo, la presencia de hombres se ha reducido entre el personal de mayor edad y en 2023 se alcanza el equilibrio representativo (IPRHM=0,80) entre el personal mayor de 55 años, que no existía en 2017 (IPRHM=0,59).

4.5.1. Personal de órganos de gobierno

Los órganos de gobierno de las agencias públicas empresariales, las agencias de régimen especial, las sociedades mercantiles, las fundaciones y los consorcios del sector público andaluz están conformados, a 12 de mayo de 2023, por 799 personas, de las que 259 son mujeres y 540 son hombres. En su conjunto, estas entidades instrumentales han reducido su volumen en un 4,2% con relación al año anterior.

GRÁFICO 4.5.1. IPRHM del personal de órganos de gobierno de las entidades instrumentales del sector público andaluz y consorcios no sometido al VI Convenio Colectivo del personal laboral. Años 2017 y 2023



41. Dato obtenido de la base de indicadores de género del *European Institute for Gender Equality*: Recuperado de: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicador/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm

La representación en dichos órganos de gobierno (IPRHM=0,65) disminuye ligeramente la masculinización de 2017 (IPRHM=0,64). Este aumento en la presencia relativa de mujeres no está condicionado por el mayor desequilibrio que experimentan las fundaciones (IPRHM=0,57) y las sociedades mercantiles (IPRHM=0,61) con relación a 2017 (IPRHM=0,67 en ambos casos). Por el contrario, sí que afecta el aumento en el número de mujeres en los órganos de gobierno de los consorcios (IPRHM=0,55) respecto a 2017 (IPRHM=0,51), así como en las agencias públicas empresariales (IPRHM=0,87), que logran un equilibrio representativo que no existía en 2017 (IPRHM=0,78).

Por su parte, las agencias de régimen especial tienen en 2023 una mayor presencia de mujeres en sus consejos de administración (IPRHM=1,11), dentro de los márgenes del equilibrio. No obstante, la situación es muy diferente en el SAE, donde hay una sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,30), y en AGAPA, donde el desequilibrio se produce por una presencia de hombres mayoritaria (IPRHM=0,57). También entre las APE hay entidades con sobrerrepresentación masculina, como la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA) (IPRHM=0,57), la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales (IPRHM=0,50), la Agencia de Obra Pública de Andalucía (IPRHM=0,67) o la Agencia Andaluza de la Energía (IPRHM=0,50).

A pesar de los valores agregados ampliamente masculinizados, en 2023 hay entidades con representaciones equilibradas entre sus órganos de gobierno. Este sería el caso del Consorcio de Transporte Metropolitano de la Bahía de Cádiz (IPRHM=0,91); la Fundación Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental (FAISEM) (IPRHM=1); la Fundación Pública Andaluza Andalucía Emprende (IPRHM=0,91); el Parque Tecnológico y Aeronáutico de Andalucía, S.L. (AERÓPOLIS) (IPRHM=1); la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones (SANDETEL) (IPRHM=1); Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA) (IPRHM=0,86); y la Red de Villas Turísticas de Andalucía, S.A (IPRHM=0,80).

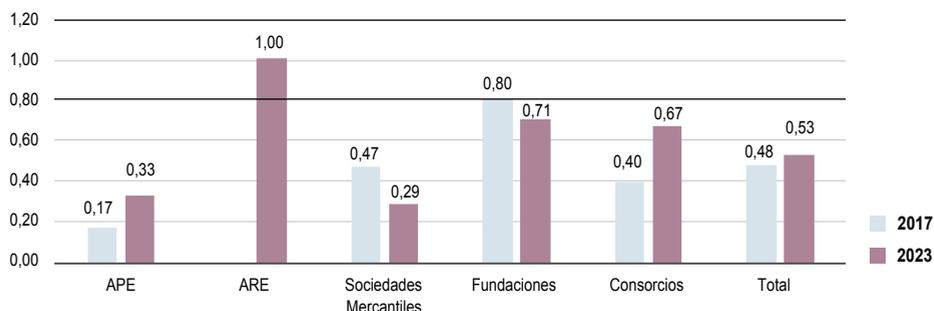
4.5.2. Personal directivo

Personal directivo alto cargo que ostenta la mayor responsabilidad

En mayo de 2023, el personal directivo alto cargo (gerencia, consejero/a delegado/a, dirección ejecutiva, etc.) de las entidades instrumentales y los consorcios del sector público andaluz lo conforma un total de 57 personas, de las que 42 son hombres y 15 mujeres. Este desequilibrio representativo (IPRHM=0,53) es sin embargo menor que el que se produjo en 2017 (IPRHM=0,48).

Durante el período, las mujeres directivas alto cargo han aumentado en las agencias públicas empresariales (IPRHM=0,33) y los consorcios (IPRHM=0,67) respecto a 2017 (IPRHM=0,17 y 0,40 respectivamente). Por el contrario, en las sociedades mercantiles (IPRHM=0,29) y las fundaciones (IPRHM=0,71), las mujeres han reducido su presencia en estos niveles de responsabilidad (IPRHM=0,47 y 0,80 en 2017, respectivamente). Las agencias de régimen especial tienen una representación agregada paritaria, ya que en 2023 el personal directivo alto cargo del SAE es una mujer, y el de AGAPA un hombre.

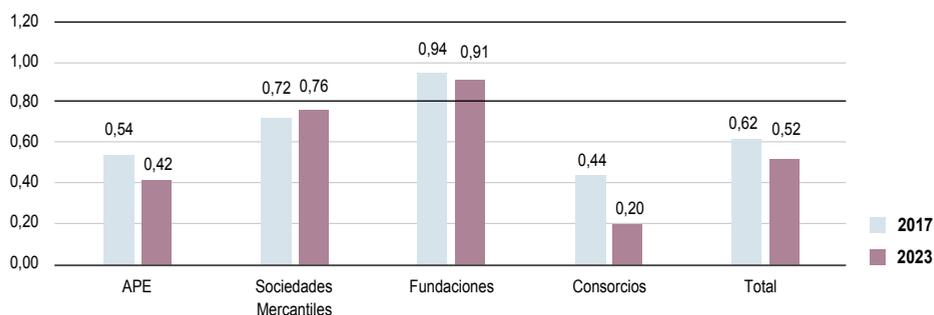
GRÁFICO 4.5.2.1. IPRHM del personal directivo alto cargo de las entidades instrumentales del sector público andaluz y consorcios no sometido al VI Convenio Colectivo del personal laboral. Años 2017 y 2023



Personal de los equipos directivos no alto cargo

El personal directivo que no es alto cargo está conformado en 2023 por 97 personas, de las que 72 son hombres y 25 mujeres. Se acentúa así en 2023 (IPRHM=0,52) la masculinización de 2017 (IPRHM=0,62). Esta caída en la presencia de mujeres es más acusada entre las entidades con mayor sobrerrepresentación masculina: las agencias públicas empresariales, que en 2023 representan el 53,6% de este personal (IPRHM=0,42 en 2023 y 0,54 en 2017); y los consorcios, que representan el 10,3% (IPRHM=0,20 en 2023 y 0,44 en 2017). Las sociedades mercantiles, que concentran al 21,6% del total del personal directivo de este colectivo, mejoran en 2023 (IPRHM=0,76) el desequilibrio de 2017 (IPRHM=0,72). Las fundaciones mantienen en 2023 una representación equilibrada (IPRHM=0,91), aunque más alejada de la paridad que en 2017 (IPRHM=0,94).

GRÁFICO 4.5.2.2. IPRHM del personal de los equipos directivos no alto cargo de las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz no sometido al VI Convenio Colectivo del personal laboral. Años 2017 y 2023



En 2023 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). Por otro lado, el Consorcio de Transporte Metropolitano del Campo de Gibraltar o la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud, tienen una representación paritaria entre su personal directivo no alto cargo, y la sociedad Canal Sur Radio y Televisión S.A. presenta un equilibrio representativo (IPRHM=0,82).

La temporalidad de este personal se ha reducido del 6,9% al 6,2% entre los años 2017 y 2023. En el caso del personal de los equipos directivos no alto cargo, la temporalidad se ha reducido en mayor medida para las mujeres que para los hombres, ya que en 2017 el 6,7% de las mujeres y el 7% de los hombres directivos no alto cargo tenían contratos temporales, mientras que en 2023 son el 4% de las mujeres y el 6,9% de los hombres.

4.5.3. Personal no directivo

Personal en mandos intermedios

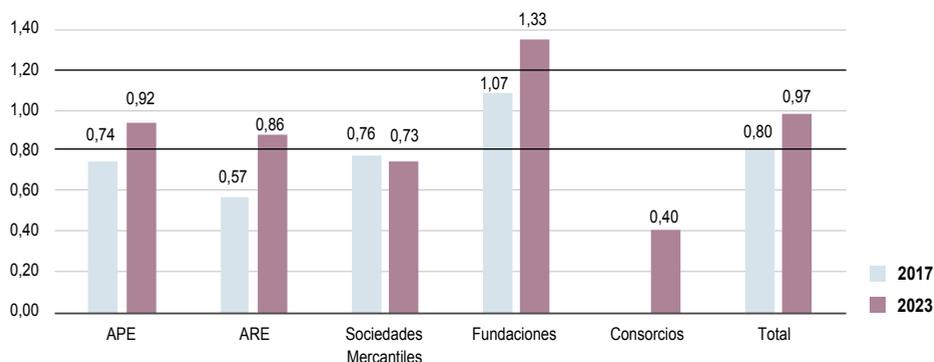
El personal en mandos intermedios supone a 1 de enero de 2023 el 1,9% de todo el personal que se analiza en este epígrafe de las entidades instrumentales. Las mujeres se han ido incorporando a los mandos intermedios del personal de este colectivo, pasando en 2017 de una representación en los límites del equilibrio (IPRHM=0,80) a una presencia próxima a la paridad en 2023 (IPRHM=0,97). No obstante, las características de la representación varían significativamente en función del tipo de entidad, ya que solo las agencias públicas empresariales, que en 2023 constituyen el 41,4% de los mandos intermedios, alcanzan valores de equilibrio en 2023 (IPRHM=0,92), que no experimentaron en 2017 (IPRHM=0,74).

Sin embargo, las fundaciones, que representan el 27,5%, abandonan la representación paritaria de 2017 (IPRHM=1,07) y alcanzan en 2023 una acusada sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,33). Por su parte, las sociedades mercantiles que agrupan al 28% de los mandos intermedios, agudizan en 2023 (IPRHM=0,73) la masculinización de 2017 (IPRHM=0,76). Los datos de 2023 para los consorcios (IPRHM=0,40), que representan el 1,3%, también son de sobrerrepresentación masculina; mientras que las agencias de régimen especial (IPRHM=0,86), con el 1,8% de este personal concentrado en AGAPA, alcanzan el equilibrio representativo que no existía en 2017 (IPRHM=0,57).

En 2023 también hay 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) con un IPRHM=0,14, o la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (AOPJA) con IPRHM=0,40. Por el contrario, la Agencia Pública de Puertos de Andalucía (APPA) (IPRHM=1,33) presenta mandos intermedios feminizados; y el único mando intermedio de la Agencia Pública Andaluza de Educación (APAE) es una mujer.

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 presencia mayoritaria de hombres (IPRHM=0,67), o la Fundación Pública Andaluza Andalucía Emprende con representación paritaria.

GRÁFICO 4.5.3.1. IPRHM del personal en mandos intermedios de las entidades instrumentales del sector público andaluz y consorcios no sometido al VI Convenio Colectivo del personal laboral. Años 2017 y 2023



Por otro lado, tres sociedades mercantiles muestran valores de representación masculinizados: la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones (IPRHM=0,56), la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía (IPRHM=0,73), y la Red de Villas Turísticas de Andalucía, S.A (IPRHM=0,25). Sin embargo, la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (EASP) tiene una representación por sexo de mandos intermedios feminizada (IPRHM=1,33).

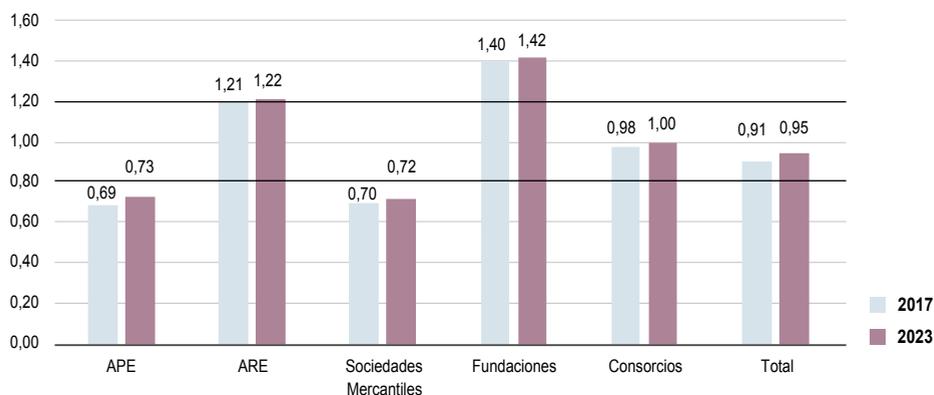
La temporalidad entre el personal en mandos intermedios de las entidades instrumentales y consorcios ha aumentado 3,8 puntos en el período, afectando en 2023 al 10,7% de este personal de mandos intermedios y al 6,9% en 2017. Así mismo, también se ha masculinizado ya que en 2017 el 7,5% de las mujeres y el 6,5% de los hombres estaba en puestos menos estables, mientras que en 2023 la temporalidad es más acusada entre los hombres (11,2%) que entre las mujeres (10,2%).

Resto del personal

El resto del personal representa la gran mayoría de las personas analizadas, el 97,6% de todo el personal de las entidades instrumentales y consorcios en 2023. A lo largo del período se mantiene el equilibrio representativo de este personal, y en 2023 (IPRHM=0,95) se encuentra más cerca de la paridad que en 2017 (IPRHM=0,91) siempre dentro de los márgenes de equilibrio.

Las agencias públicas empresariales, que representan el 41,2% de este personal en 2023, mejoran la presencia de mujeres este año (IPRHM=0,73), en relación con 2017 (IPRHM=0,69) pero manteniéndose fuera de los márgenes de equilibrio. 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 resto de personal de este tipo de entidad en 2023, 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=1,57), la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA), (IPRHM=1,44), el Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IAPH) (IPRHM=1,36) y la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA) (IPRHM=1,28) presentan una sobrerrepresentación femenina.

GRÁFICO 4.5.3.2. IPRHM del resto de personal de las entidades instrumentales del sector público andaluz y consorcios no sometido al VI Convenio Colectivo del personal laboral. Años 2017 y 2023



En 2023, las sociedades mercantiles, que representan el 21,2% del resto del personal, no han superado la sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,72) de 2017 (IPRHM=0,70). Aun así, en 2023 existen entidades con equipos muy feminizados como el Parque Científico y Tecnológico Cartuja, S.A. (IPRHM=1,64), la Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP) (IPRHM=1,47), la Red de Villas Turísticas de Andalucía, S.A. (IPRHM=1,30) y la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, S.A. (INTURJOVEN) (IPRHM=1,21). Por el contrario, las entidades con mayor número de personal presentan una sobrerrepresentación masculina: Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA) (IPRHM=0,39), Cetursa Sierra Nevada, S.A. (IPRHM=0,66) y Canal Sur Radio y Televisión, S.A (IPRHM=0,76). Así mismo, la Red Logística de Andalucía S.A., aunque con menos personal, también está muy masculinizada (IPRHM=0,62).

En el lado opuesto están las fundaciones, que representan el 19,9% del resto del personal, ya que a lo largo del período mantienen plantillas altamente feminizadas, incluso en 2023 (IPRHM=1,42) en mayor medida que en 2017 (IPRHM=1,40). En 2023 la mayor parte de las fundaciones tienen una sobrerrepresentación femenina y solo la Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre F.P.A. (IPRHM=0,56) 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=1,14), la F.P.A. Centro de Estudios Andaluces (IPRHM=1,15), la F.P.A. Centro de Nuevas Tecnologías del Agua (CENTA) (IPRHM=0,92) y la F.P.A. Rodríguez Acosta (IPRHM=1,14).

Los consorcios solo representan el 0,7% del resto del personal en 2023 y tanto este año (IPRHM=1), como en 2017 (IPRHM=0,98) muestran en su conjunto valores paritarios. No obstante, en 2023 hay 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); pero también, muy feminizados, como el Consorcio Metropolitano de la Costa de Huelva (IPRHM=2), o los Consorcios de Transporte Metropolitano de Granada (IPRHM=1,40) y de Almería (IPRHM=1,33).

Por su parte, las agencias de régimen especial aumentan en 2023 (IPRHM=1,22) el desequilibrio representativo de 2017 (IPRHM=1,21) provocado en ambos momentos por la alta feminización del SAE (IPRHM=1,36 en 2023 y 1,34 en 2017).

En el período se mantiene la representación prácticamente paritaria entre el personal más joven que existía en 2017 (IPRHM=0,99). Por el contrario, en 2023 (IPRHM=0,81) se supera el desequilibrio entre el personal mayor de 55 años de 2017 (IPRHM=0,59).

La temporalidad en el resto del personal ha aumentado en 5,5 puntos, ya que en 2017 afectaba al 24,6% de este personal de las entidades instrumentales y consorcios, y en 2023 afecta al 30,1%. En ambos años incide en mayor medida entre las mujeres (el 40,5% en 2023 y el 34,6% en 2017) que entre los hombres (el 20,7% en 2023 y el 16,3% en 2017), ampliándose la brecha desde 18,3 puntos de 2017 a los 19,8 puntos de 2023.

La parcialidad, sin embargo, se ha reducido en 2,6 puntos a lo largo del período, ya que, si en 2017 afectaba al 6,3% del resto del personal, en 2023 afecta al 3,7%. En ambos años también incide con más intensidad en las mujeres (el 4,8% en 2023 y el 6,9% en 2017) que entre los hombres (el 2,6% en 2023 y el 5,8% en 2017).

4.5.4. Análisis de las retribuciones

El estudio de la presencia de mujeres y hombres entre el personal del sector público andaluz no sujeto al VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, se completa con el análisis de las retribuciones, variable en la que se identifica una brecha de desigualdad entre hombres y mujeres. El análisis para conocer las características de la brecha salarial de género del personal de las entidades instrumentales se realiza, en esta ocasión, por primera vez en el marco del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, por lo que solo se han analizado las retribuciones recibidas durante 2022.

La brecha salarial de género consiste en las diferencias retributivas entre mujeres y hombres que resultan de la influencia de diversos factores sociales y que suceden al margen de los sistemas reglados de retribuciones que se aplican en el sector público. Entre estos factores sociales, los estudios especializados y compartidos por instituciones de la Unión Europea como el Parlamento Europeo y la Comisión, destacan la sobrecarga de trabajo reproductivo y de cuidados por parte de las mujeres, la permanencia de estereotipos de género que siguen condicionado la incorporación de las mujeres en el mercado laboral (mayor parcialidad, menor presencia en puestos de mayor responsabilidad y remuneración o sobrerrepresentación en trabajos peor pagados), las prácticas laborales y el propio diseño de los sistemas salariales⁴². La literatura científica y las estadísticas oficiales disponibles ponen de manifiesto que las mujeres tienen, en conjunto, un menor salario por hora y también atesoran menos horas de trabajo remunerado. Así, según

42. Parlamento Europeo (2023). *Comprender la brecha salarial de género: definición y causas*. <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20200109STO69925/comprender-la-brecha-salarial-de-genero-definicion-y-causas>; 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>

los datos de Eurostat para 2021, la brecha salarial en España es del 8,9% y para la media de la UE-27, asciende al 12,7%⁴³.

Los mencionados factores de desigualdad de género y discriminación indirecta también afectan al personal de las entidades instrumentales y consorcios del sector público, a pesar de la existencia de normas que establece de manera reglada, procedimentada e igualitaria las diferentes cuantías que recibe su personal, sean hombres o mujeres. En ocasiones se observa, al analizar las remuneraciones en los niveles de mayor responsabilidad, donde los hombres son mayoritarios, que las pocas mujeres que alcanzan estos puestos reciben salarios superiores a los hombres. Esta brecha salarial invertida no se explica por motivos de género si no porque existe poca representatividad de mujeres con estos altos salarios, lo que sí es significativo desde la dimensión de género es que siga habiendo pocas mujeres en estos puestos con altos salarios.

Para el cálculo de la brecha de retribuciones en este análisis, se ha tomado el salario íntegro bruto anual recibido (que comprende el salario base y los complementos) y el número de días trabajados por cada empleado o empleada, obteniendo el salario íntegro bruto por día y por persona⁴⁴. La estructura del salario comprende, según el Estatuto de los Trabajadores, *el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales de la persona trabajadora, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten*. En materia de igualdad salarial, establece también la normativa que *el empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor*⁴⁵.

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

-
43. 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/sdg_05_20/default/table?lang=en
 44. Cabe señalar que, en esta ocasión, se ha realizado un ajuste en la metodología habitual para el cálculo de la brecha salarial, al no disponer de la información sobre los días de permisos solicitados por el personal. En la metodología habitual se excluye del análisis a las personas que han disfrutado de algún día de los siguientes permisos: permiso no retribuido, permiso por nacimiento y cuidado del menor, situación de incapacidad transitoria a efectos de la Seguridad Social y permiso de reducción de jornada. En este caso, el cálculo de la brecha salarial de las entidades instrumentales incluye los impactos que sobre el salario puede ocasionar la solicitud de alguno de los permisos mencionados.
 45. Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CUADRO 4.5.4.1. Brecha salarial del personal de las entidades instrumentales de sector público andaluz y consorcios no sujeto al VI Convenio Colectivo del personal laboral según tipo de entidad. Año 2022

| | Brecha 2022 (%) | IPRHM 2023* | % Personal |
|------------------------|-----------------|-------------|--------------|
| APE | 1,8 | 0,74 | 41,2 |
| ARE | 5,6 | 1,22 | 16,7 |
| Sociedades Mercantiles | 1,4 | 0,72 | 21,3 |
| Fundaciones | 13,6 | 1,41 | 20,0 |
| Conorcios | 12,3 | 0,93 | 0,7 |
| Total | 8,3 | 0,95 | 100,0 |

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

* Elaborado con datos referidos a 1 de enero de 2023.

La categoría de personal también es un factor que condiciona la existencia de una mayor o menor brecha salarial: entre el personal de los equipos directivos no alto cargo, la presencia de mujeres es minoritaria (IPRHM=0,52); sin embargo, llama la atención que su remuneración es superior a la de los hombres, con una brecha del 4,9%. Es decir, las pocas mujeres que consiguen superar el techo de cristal, esto es, aquellas barreras de discriminación invisibles que impiden a las mujeres llegar a puestos de responsabilidad y toma de decisiones independientemente de su formación o méritos, obtienen unos salarios superiores a la mayoría de hombres en este mismo nivel. Por el contrario, entre los mandos intermedios (IPRHM=0,97) y el personal sin cargo (IPRHM=0,95), que suponen el 99,5% del personal y donde hay más presencia femenina, los hombres reciben un mayor salario con una brecha del 9% y de 7,9% respectivamente.

En el grupo de edad de las personas más jóvenes, que supone 7,4% del total, las mujeres menores de 35 años, también alcanzan una remuneración 1,5% superior a los hombres de su misma edad. Sin embargo, las remuneraciones más elevadas se inclinan del lado de los hombres, a excepción de las personas más jóvenes: 8,6% para el personal de 35 a 44 años; 8,9% para el personal de 45 a 54 años; descendiendo hasta el 6,2% para el personal mayor de 54 años donde hay menor presencia relativa de mujeres.

También se observan diferencias en función de la antigüedad, ya que la brecha a favor de los hombres se amplía a medida que aumenta el número de trienios reconocidos; salvo entre el personal con 7 a 9 trienios, entre quienes las mujeres, a pesar de ser minoría (IPRHM=0,58), reciben un salario un 5,8% superior al de los hombres.

Una de las principales variables que influyen en la brecha salarial son los complementos salariales, ya que suelen establecerse tomando como referencia las características de los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por hombres, en los que se premia la total disponibilidad y el mayor tiempo de dedicación (nocturnidad, turnicidad, jornadas especiales, festivos, disponibilidad, horas extras, etc.), lo que tiene un impacto negativo en términos de género⁴⁶.

46. Confederación Sindical de CCOO (2022). *Por la igualdad real, contra la brecha salarial*. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2021). *Guía para la aplicación retributiva de mujeres y hombres*.

CUADRO 4.5.4.2. Brecha salarial del personal de las entidades instrumentales de sector público andaluz y consorcios no sujeto al VI Convenio Colectivo del personal laboral según categoría de personal, edad y antigüedad. Año 2022

| | Brecha 2022 (%) | IPRHM 2023* | % Personal |
|---|-----------------|-------------|------------|
| Categoría de personal | | | |
| Personal equipos directivos no alto cargo | -4,9 | 0,52 | 0,5 |
| Personal mandos intermedios | 9,0 | 0,97 | 1,9 |
| Resto de personal | 7,9 | 0,95 | 97,6 |
| Edad | | | |
| < 35 | -1,5 | 0,99 | 7,4 |
| 35-44 | 8,6 | 1,01 | 20,6 |
| 45-54 | 8,9 | 1,01 | 44,2 |
| > 54 | 6,2 | 0,80 | 27,8 |
| Número de trienios | | | |
| 0-3 | 5,4 | 1,13 | 20,3 |
| 4-6 | 8,5 | 1,07 | 50,2 |
| 7-9 | -5,8 | 0,58 | 22,4 |
| 10 o más trienios | 9,1 | 0,76 | 7,1 |
| SOBRRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20) | | | |

* Elaborado con datos referidos a 1 de enero de 2023.

Resulta de interés, por tanto, el análisis de las diferencias retributivas exclusivamente de los complementos salariales. Para ello, se ha aplicado la metodología de cálculo de la brecha salarial al análisis de las retribuciones obtenidas por complementos, resultando un ascenso de la brecha al 35,5%. De nuevo, en aquellas entidades donde la presencia de mujeres es mayor, la brecha de complementos se acentúa: las fundaciones son las entidades con una mayor brecha de complementos (38,4%), seguida de los consorcios (25,4%) y las agencias de régimen especial (14%). La brecha por complementos se reduce en las sociedades mercantiles (9,6%), donde la presencia masculina es mayoritaria. Sin embargo, es también muy elevada en las agencias públicas empresariales (22,9%), a pesar de la sobrerrepresentación de hombres en sus equipos.

Entre el resto del personal, la brecha de complementos salariales asciende al 37,1%. Sin embargo, entre el personal directivo no alto cargo y el personal de mandos intermedios, que representan respectivamente el 0,5% y el 1,9% del total, son las mujeres quienes reciben una mayor retribución asociada a los complementos, con una brecha del 56% en el del personal directivo no alto cargo y del 13,3% en el caso de los cargos intermedios. En el caso del personal directivo no alto cargo, se observa que, a pesar de haber más hombres en esta categoría de personal, la mayoría no reciben ningún tipo de complemento salarial, aunque cuando lo perciben, su cuantía es superior al que perciben las mujeres. Al mismo tiempo, aunque las directivas no alto cargo son menos numerosas que los hombres, prácticamente la totalidad de ellas percibe algún tipo de complemento salarial, que explica la brecha de género invertida.

CUADRO 4.5.4.3. Brecha salarial del personal directivo alto cargo de las entidades instrumentales de sector público andaluz y consorcios no sujeto al VI Convenio Colectivo del personal laboral según tipo de entidad. Año 2022

| | Brecha 2022 (%) | IPRHM 2023* | % Personal |
|------------------------|-----------------|-------------|--------------|
| APE | 13,2 | 0,33 | 21,0 |
| ARE | 0,3 | 1,00 | 3,5 |
| Sociedades Mercantiles | -16,0 | 0,29 | 24,5 |
| Fundaciones | -18,6 | 0,71 | 29,8 |
| Consortios | -40,6 | 0,67 | 21,0 |
| Total | -5,7 | 0,53 | 100,0 |

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

* Elaborado con datos referidos a 31 de mayo de 2023.

Aunque las mujeres son ampliamente minoritarias entre el personal directivo alto cargo (IPRHM=0,53), a lo largo de 2022 su remuneración ha sido un 5,7% mayor a la de los hombres. La brecha salarial es más acentuada en los consorcios (40,6%), seguida de las fundaciones (18,6%) y las sociedades mercantiles (16%). Por el contrario, los hombres directivos alto cargo de las agencias públicas empresariales perciben un salario un 13,2% superior a la de las mujeres directivas, y en las agencias de régimen especial, un 0,3% superior. Con relación a los complementos salariales, la brecha de complementos en 2022 es de un 68,4% a favor de los hombres.

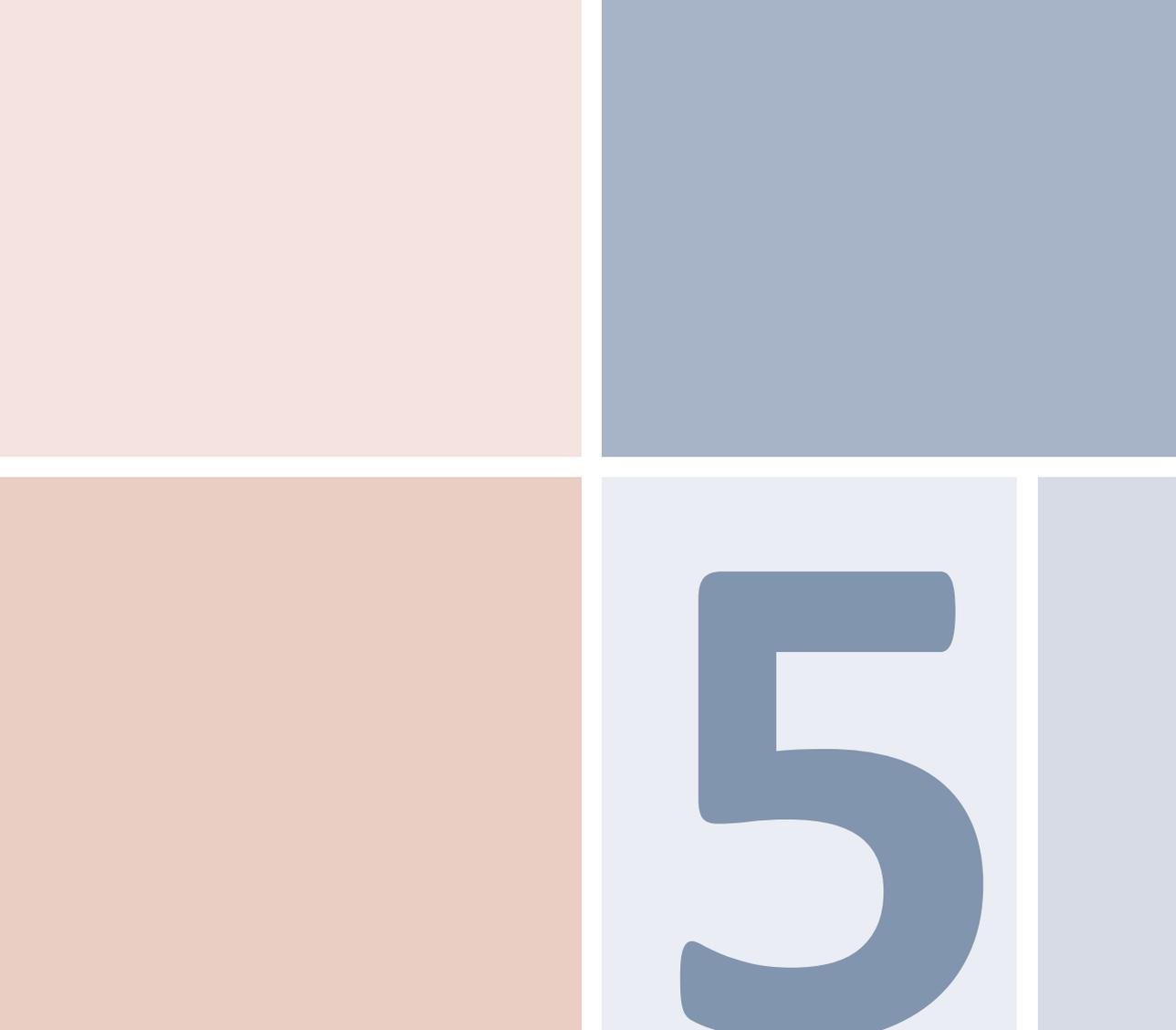
4.5.5. Planes de igualdad

Los Planes de igualdad son una herramienta fundamental con la que cuentan las empresas o entidades laborales para incorporar el principio de igualdad en su planificación, gestión y organización del trabajo. La normativa española y andaluza en materia de igualdad establece, además, la obligación para las entidades laborales de desarrollar dichos planes. 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 mayo de 2023.

La puesta en marcha de planes de igualdad se está extendiendo entre las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz, ya que en la fecha indicada el 42,4% del conjunto de entidades disponían de un plan vigente. Como el año anterior, la existencia de planes de igualdad es más frecuente entre las agencias públicas empresariales, aunque todavía hay entidades que carecen del mismo. Este es el caso de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional al Desarrollo (AACID), la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA), la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía, la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía.

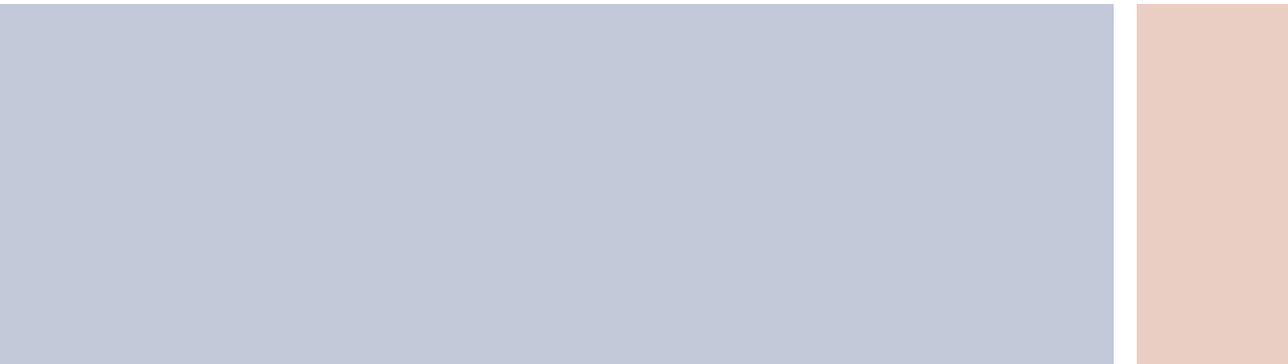
Mientras que el año anterior ningún consorcio disponía de un plan de igualdad, en 2023 tres consorcios han impulsado uno: el C.T. Metropolitano del Área de Córdoba, el C.T. Metropolitano Área de Granada y el C.T. Metropolitano del Campo de Gibraltar. Por su parte, ocho fundaciones cuentan con un plan de igualdad vigente y actualizado: la F.P.A. para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla; la F.P.A. para la Investigación Biosanitaria de Andalucía Oriental Alejandro Otero (FIBAO); la F.P.A. Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada; la F.P.A. Centro de Estudios Andaluces; la F.P.A. Progreso y Salud; la Fundación Real Escuela Andaluza del Arte Ecuéstre; la Fundación Instituto de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía (IEHPA); y la Fundación Centro de las Nuevas Tecnologías del Agua (CENTA).

Finalmente, entre las sociedades mercantiles que disponen de un plan de igualdad se encuentran la 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); y la Red de Villas Turísticas de Andalucía S.A.

The background features a grid of colored blocks. The top-left block is light orange, the top-right is light blue, the middle-left is a darker orange, and the middle-right is a light blue block containing a large, bold, dark blue number '5'.

5

RECURSOS – RESULTADOS

The bottom of the page features a light blue block on the left and a light orange block on the right.

5

El capítulo Recursos-Resultados del Informe de evaluación de impacto de género recoge los principales resultados esperados de la puesta en marcha de las múltiples medidas impulsadas por las distintas políticas públicas en la Comunidad Autónoma de Andalucía con cargo al Presupuesto 2024, estructurándose en tres bloques diferenciados.

El primer subcapítulo realiza un análisis de los créditos de los programas presupuestarios desde la dimensión de género. Para ello toma como referencia la clasificación de los programas presupuestarios en la Escala G+, que otorga a cada uno un rango en función del potencial impacto para incidir en la reducción de las desigualdades encontradas entre mujeres y hombres en los ámbitos competenciales de los mismos. Tomando en consideración esta clasificación, se define el volumen de crédito correspondiente a cada nivel de la Escala G+ y realiza una comparativa con los créditos del Presupuesto anterior.

El subcapítulo segundo se centra en una síntesis de las actuaciones para la igualdad de género que van a realizar las consejerías, agencias, consorcios y entidades instrumentales relacionadas en el anexo VII de la Orden de 25 de mayo de 2023, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2024. Estas eran siete en principio y finalmente seis, ya que la Fundación Pública Andaluza para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla (FISEVI) se considera fuera del Sector Público Andaluz, como consecuencia de los acuerdos y decisiones adoptadas, entre las fases de elaboración del Borrador de Anteproyecto y del Proyecto del Presupuesto 2024.

Además de la relación de actuaciones, se incorpora información sobre la adecuación de las mismas a los 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 y del Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028. Y en último lugar, se exponen las consecuencias esperadas para la igualdad de género de la puesta en marcha de las actuaciones en las distintas políticas públicas.

Para aquellos programas presupuestarios o entidades cuyos Informes de auditoría de presupuesto y género emite la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía desde el año 2020, se incorpora además una valoración del grado de cumplimiento de las recomendaciones contenidas en los mismos.

Por último, el tercer subcapítulo recoge una síntesis de la información relativa a los indicadores presupuestarios de género, por sección y políticas de gasto para el Presupuesto 2024.

5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2024

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

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

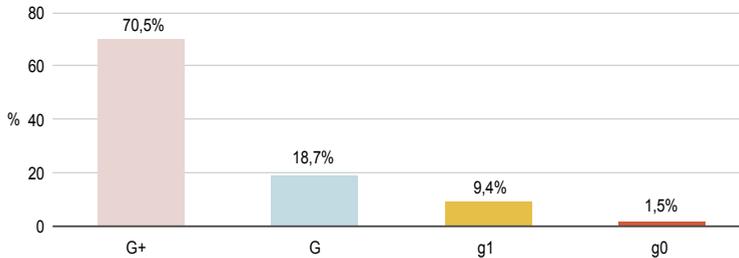
Esta estrategia está ampliamente reconocida y recomendada por organismos internacionales. Tanto la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Unión Europea han venido reiterando su interés en que gobiernos e instituciones internacionales adopten esta práctica de presupuesto y género en la gestión presupuestaria y financiera, y en la política fiscal para lograr que la igualdad de género sea un principio intrínseco al crecimiento económico y a la sostenibilidad de las finanzas públicas.

La Administración andaluza ha desarrollado su propia estrategia de presupuesto con perspectiva de género, el Programa G+, reconocida a nivel nacional e internacional. Esta tiene como objetivo identificar y clasificar los programas presupuestarios según una escala diseñada a ese propósito, denominada Escala G+, en función de su pertinencia y relevancia de género para contribuir a eliminar los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Asimismo permite realizar un análisis temporal de los créditos asociados a los programas presupuestarios y políticas más importantes desde el punto de vista de la igualdad de género.

Según esta metodología, que utiliza la unidad básica de análisis que constituye el programa presupuestario, estos se clasifican primero según su pertinencia de género, es decir, si tienen o no incidencia sobre personas. Los que tienen incidencia sobre personas son agrupados en segunda instancia según cuatro criterios objetivos: su poder transformador, en función de si el programa tiene competencias para actuar y son relevantes en relación con la igualdad de género; su capacidad de impacto, según el número de personas que se ven afectadas por las actuaciones del programa; su relevancia funcional, si el ámbito en el que actúa el programa es reconocido como "palanca de cambio" en igualdad de género; y por último, si tiene efectos sobre la gestión del personal de los centros de trabajo de la Junta de Andalucía. Como resultado, los programas se clasifican en cuatro categorías de mayor a menor incidencia de género: G+, G, g1 y g0.

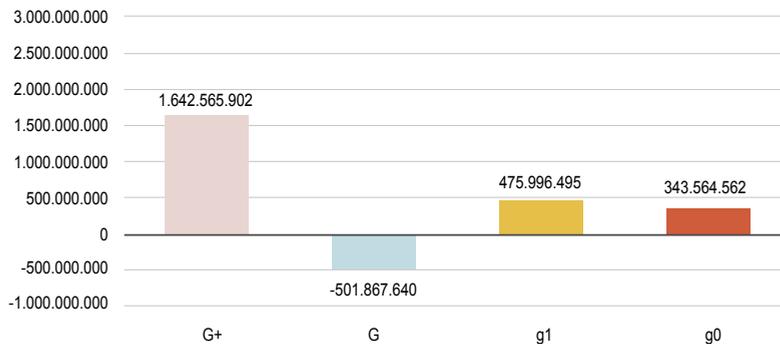
Esta clasificación, que afecta a toda la Administración andaluza de manera integral, es dinámica, ya que recoge las modificaciones debidas a cambios en la estructura orgánica, funcional y competencial de los programas presupuestarios debido a la creación o desaparición de consejerías, la reorganización interna de éstas o la creación o supresión de programas presupuestarios.

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



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

GRÁFICO 5.1.2. Crecimiento del gasto presupuestario de los programas según la Escala G+ 2024 respecto al año 2023



El análisis interanual del gasto previsto muestra un incremento del 6,7% en los créditos presupuestarios de los programas con máxima relevancia para la igualdad de género, lo que se traduce en 1.642,6 millones más para 2024. Por el contrario, los créditos asignados a los programas G, descienden en la misma proporción (6,7%), lo que equivale a 501,9 millones menos en este tipo de programas. En programas con menor relevancia de género, g1, se observa una subida del 15,8%, con 476 millones de euros más en comparación con 2023. Finalmente, los programas g0, aquellos que no son pertinentes a género, muestran un incremento presupuestario del 172,6%, que se traduce en 343,6 millones de euros.

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

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

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

El Presupuesto de la Comunidad Autónoma Andaluza para el ejercicio 2024, mantiene su compromiso con las políticas públicas que contribuyen a la igualdad entre mujeres y hombres, orientando sus recursos hacia una mejora socioeconómica sostenible, atendiendo a las diferentes realidades y necesidades de la ciudadanía.

5.2. ANÁLISIS DE LOS RECURSOS-RESULTADOS POR SECCIONES PRESUPUESTARIAS Y SELECCIÓN DE ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL

El segundo apartado del capítulo 5 del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de Andalucía incluye un análisis cualitativo por sección de los recursos previstos en los programas presupuestarios, en relación con la igualdad de género, para el Presupuesto 2024.

Por otro lado, merece la pena analizar en esta introducción la evolución en materia de igualdad de género de la planificación del Presupuesto 2024 de la Comunidad Autónoma de Andalucía. La Orden de 25 de mayo de 2023, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2024, establece que, de acuerdo con la metodología G+, las secciones presupuestarias correspondientes a consejerías, agencias administrativas, de régimen especial, públicas empresariales y 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.

Además, la Orden mandata que estos objetivos se vincularán directamente con los preceptos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, u otras normas con mandatos sobre la igualdad de género; así como con los que incluyan líneas de acción sobre la materia; en particular las del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 aprobado por Acuerdo de 8 de marzo de 2022, del Consejo de Gobierno. Finalmente, la Orden señala que los objetivos, actuaciones e indicadores vinculados a las medidas de prevención y protección contra la violencia de género, se significarán con la nomenclatura específica VG+ en el sistema GIRO.

Por otra parte, la norma de elaboración para 2024 establece una relación de entidades instrumentales que deberán definir en su documentación presupuestaria un objetivo de género, concretar las actuaciones que emprenderán para materializarlo y diseñar los indicadores para medir su grado de desarrollo.

Se observa que en la planificación presupuestaria correspondiente al ejercicio 2024, el cumplimiento de los mandatos antes citados ha sido completo. En el conjunto de consejerías, agencias administrativas, de régimen especial, públicas empresariales y consorcios, el 100% de los programas G+ y G han incluido al menos un objetivo estratégico de género, mejorando la situación del Presupuesto 2023, en el que incluyeron objetivo estratégico el 96,5% de los programas G+ y el 98,4% de los G.

En cuanto a los objetivos operativos, el cumplimiento llega igualmente al 100% en los programas G+ y G. También se mejora con respecto al ejercicio anterior en este aspecto, ya que incluyeron objetivos operativos de género el 96,5% de los programas G+, y el 95,1% de los G.

Por su parte, también las entidades instrumentales señaladas en el Anexo VII de la Orden de 25 de mayo cuentan con un cumplimiento del 100% en cuanto a la inclusión de un objetivo de género, como ya ocurriera en el Presupuesto de 2023. De las siete entidades del citado anexo, finalmente

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

En cuanto a la vinculación con la Ley 13/2007 de 26 de noviembre, de medidas de protección y prevención integral contra la violencia de género, en el presupuesto de 2024, un total de treinta y tres programas presupuestarios, localizados en diecisiete secciones presupuestarias, han incluido al menos un objetivo operativo relacionado directamente con lo establecido en esta Ley. Seis programas incluyen además un objetivo estratégico, en cuatro secciones presupuestarias. Se ha avanzado en este cumplimiento con respecto al Presupuesto de 2023, en el que el número de programas con objetivos operativos relacionados con la prevención y afrontamiento de la violencia de género era de veinticuatro. La cifra de programas con objetivo estratégico orientados a este fin se mantiene con respecto al ejercicio anterior, en seis programas.

Pasando al contenido de este capítulo, es decir, al impacto que los recursos asignados en el Presupuesto tendrán sobre la igualdad de mujeres y hombres, cada programa presupuestario G+ y G cumplimenta y hace llegar a la Dirección General de Presupuestos un formulario, según el modelo facilitado en la Orden de Elaboración, en el que se solicita en primer lugar la identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género. En segunda instancia, se pide que se señale la adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género y otra normativa de referencia y el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028. Finalmente, los programas deben detallar el impacto de género de las actuaciones, es decir las consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

A esta información se suma anualmente, para los programas presupuestarios y entidades instrumentales auditadas según el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género, cuyos informes de auditoría hayan sido tomados en consideración por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía durante los años 2020, 2021 y 2022, información complementaria sobre el grado de cumplimiento de las recomendaciones efectuadas en dichas auditorías de presupuesto y género, tanto durante el presente ejercicio 2023, como de las medidas que para avanzar en su aplicación se han previsto en la planificación del Presupuesto 2024.

De los doce programas sujetos a este requerimiento, se ha valorado que siete han realizado un adecuado desarrollo de las recomendaciones emanadas de dichas auditorías de presupuesto y género, y cinco, no han avanzado suficientemente.

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. PRESIDENCIA, INTERIOR, DIÁLOGO SOCIAL Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Desarrollar la perspectiva de género en la planificación y gestión de las políticas de la Consejería: Elaboración de informes de observaciones a los informes de evaluación de impacto de género, elaborados por los centros directivos.

A.2. Asesoramiento a los centros directivos en la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones: 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. Acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería: 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, posee 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 adquiera 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

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, 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, 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 el ejercicio presupuestario del año 2024 se va a valorar que el alumnado participante evalúe, con una puntuación mayor a 5, 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 habrá 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 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 hijas 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 cuenta prioritariamente lo establecido en los artículos 4.14., 5, 9, 9bis, 12, 13, 51, 57, 58 y 76 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Además, el programa 52C se alinea con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 en sus objetivos OE 3 y OE 4, y con las líneas 1 de Gobernanza y 3 de Representación y poder.

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 a las actuaciones de la Dirección General de Comunicación Social
- 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 del 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. Promoción de la perspectiva de género y la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la Acción Exterior de Andalucía.

A.2. Inclusión de la perspectiva de igualdad de género en las actuaciones desarrolladas en el ámbito de la Acción Exterior.

A.3. Inclusión del criterio de valoración de Igualdad de Género en las convocatorias de ayudas de Acción Exterior, y seguimiento de las personas andaluzas residentes en el exterior, desagregadas por sexo.

A.4. Integración de 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. Integración de la perspectiva de género en el desarrollo de equipos internacionales.

A.6. Integración de 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-Andalucía.

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.

A.15. Promoción de la perspectiva de género y la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la Acción Exterior 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

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. Art. 3.3. y 5 de la Ley 12/2007.

A.3. Art. 13 de la Ley 12/2007.

A.4., A.6., A.9., A.10. y A.14. Art. 5 y 9 de la Ley 12/2007.

A.5. Art. 3 y 9 de la Ley 12/2007.

A.7. Art. 5, 9 y 56 de la Ley 12/2007

A.8. Art. 3, 5 y 9 de la Ley 12/2007.

A.11 y A.12. Artículo 9 de la Ley 12/2007.

A.13. Artículos 9, 5 y 3.3 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 2024, en consonancia con la estrategia de la Junta de Andalucía para la integración del enfoque de género a través del presupuesto público, como vía complementaria a las políticas de igualdad, se profundiza en la implantación de la perspectiva de género en los objetivos y actuaciones previstos por el presupuesto de la Secretaría General de Acción Exterior, Unión Europea y Cooperación.

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.

Con el fin de responder mejor, en 2023 se creó en el programa presupuestario 82A un nuevo objetivo estratégico, acompañado de un nuevo objetivo operativo y de dos actuaciones, los cuales se mantienen en el Presupuesto 2024, que pretenden promover la presencia equilibrada

de mujeres y hombres en el ámbito de la acción exterior de Andalucía, con el fin de 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 de la ciudadanía, con perspectiva de género.

A.2. Acciones formativas relacionadas con la mejora de la empleabilidad de la mujer a través de las TIC.

A.3. Acciones de promoción de la igualdad de género en el sector TIC a través del programa Woman Digital.

A.4. Fomento de la digitalización para una mejor cohesión territorial y social a través del proyecto Andalucía Vuela con especial enfoque en la 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

A.1. y A.2. Artículo 51.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.3. Artículo 51.4 de la Ley 12/2007.

A.4. Artículo 52.2 de la ley 12/2007, de 26 de noviembre, el cual prevé que los poderes públicos de Andalucía desarrollarán acciones dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres del medio rural y a favorecer su incorporación al ámbito laboral, a la formación y a las nuevas tecnologías. En este sentido, desde la Agencia Digital de Andalucía se financia la actividad de los centros Guadalinfo con presencia en los municipios de menos de 20.000 habitantes de Andalucía, donde se ponen en marcha actividades cuya finalidad es empoderar a las mujeres propiciando su transformación digital en el entorno rural.

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 espera una mayor población de mujeres con capacitaciones digitales, incluido el mundo rural, certificadas en competencias TIC, favoreciendo considerablemente su empleabilidad.

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 12D - Estrategia Digital, encuentra que las medidas propuestas son suficientes para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

Las medidas promovidas por el programa 12D, en cumplimiento de las recomendaciones de APG, incluidas en el formulario de seguimiento están completas al 100% en su conjunto.

En respuesta a un total de treinta y cuatro recomendaciones presentes en el Informe APG, el programa ha presentado veinte medidas adecuadas y treinta y una parcialmente adecuadas, considerando los dos años analizados. De estas, veinticuatro ya han sido impulsadas en 2023 y se prevé la realización de veintisiete en el Presupuesto 2024 y siguientes.

La calidad de las medidas ya implementadas en 2023 tras recomendaciones APG respecto a la planificación, ejecución e implementación de la metodología G+, se valora que es adecuada. Merecen especial mención para el avance en la integración de la perspectiva de género en la planificación presupuestaria del programa, las medidas dirigidas a la elaboración de diagnósticos, pero se debe asegurar un adecuado enfoque de género en los mismos, lo que permitirá conocer la situación de mujeres y hombres en el ámbito TIC.

En cuanto a las medidas planificadas para 2024, se consideran en su mayoría adecuadas. Se han observado avances en la traslación a la planificación presupuestaria de las recomendaciones de la auditoría, pero todavía queda margen de mejora en cuanto a la coherencia en la planificación presupuestaria, estableciendo cadenas lógicas de objetivos, actuaciones e indicadores; así como en el establecimiento de medidas que atiendan al sentido global de las recomendaciones. Por otra parte, la principal debilidad en la planificación 2024 se observa en supeditar la puesta en marcha de las recomendaciones relacionadas con la metodología G+ a la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo de la Agencia.

Como conclusión, el programa 12D - Estrategia Digital, presenta una propuesta adecuada de cumplimiento de las recomendaciones de APG, ya que las medidas propuestas son suficientes.

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 el 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 Centros de Acceso Público a Internet (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 2024, 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 2024 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, pendiente de su registro definitivo, del III Plan de Igualdad de la Agencia Pública Empresarial de la RTVA y Canal Sur Radio y Televisión, S.A. y puesta en marcha de las medidas incluidas en el citado Plan.

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 se desarrollarán programaciones especiales sobre igualdad, difusión de mensajes no sexistas, se garantizará la 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.

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, y 30 de septiembre, Día Internacional contra la trata.

A.4. Convenio de colaboración con el Festival GENERAMMA, organizado por Asociación Andaluza de mujeres del audiovisual, mediante el que RTVA entrega el Premio a la Cineasta andaluza.

A.5. Plan estratégico de la RTVA con la igualdad como línea transversal.

A.6. Aprobación de cursos específicos de 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. Libro de Estilo de RTVA con perspectiva de género.

A.9. Adecuación del protocolo de acoso a la nueva legislación.

A.10. Convenios de colaboración con instituciones públicas: Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa, IAM, Universidades Andaluzas y Consejo Audiovisual 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 actuaciones en el caso de la Agencia Pública Empresarial de la RTVA tienen 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., el cumplimiento del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, del Plan de Responsabilidad Social Corporativo 2022-2025 así como la puesta en marcha de las medidas aprobadas en el III Plan de Igualdad de RTVA/CSRTV.

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 que presentan la realidad de las mujeres en Canalsur+, Canal sur TV y Canal Sur Radio
- Campañas de sensibilización, información: Violencia Género, igualdad y diversidad
- Ejecución de las medidas del III Plan de Igualdad de RTVA/CSRTV
- Diseño de campañas internas y externas para transmitir la necesidad de igualdad y corresponsabilidad entre mujeres y hombres
- Implementación del impacto de género en los programas de producción propia y financiada
- Inclusión en los pliegos de condiciones de incentivos puntuables para aquellas empresas que contemplen medidas de igualdad de género en su funcionamiento
- Acercamiento a la ley de paridad en los contratos internos y externos 40/60

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. El Objetivo estratégico del programa 82B es sensible al género: OE.1 Luchar contra la pobreza y promover el desarrollo humano sostenible con enfoque de género.

Esto es así puesto que, entre los ejes vertebradores de la cooperación andaluza se encuentra el enfoque de género en desarrollo. Ello implica que la perspectiva de género ha de aplicarse en todas las fases (identificación, formulación, ejecución, seguimiento, evaluación, gestión del conocimiento), en todos los niveles (operativo, estratégico, institucional) y ámbitos de actuación de la AACID.

A.2. Se ha previsto destinar al menos el 20% de los fondos del programa presupuestario a actuaciones vinculadas directamente con el enfoque de género.

A.3. Se incluye un nuevo ámbito de observación: la variación interanual de intervenciones principalmente orientadas a la promoción de la equidad de género con respecto al ejercicio anterior. Se observará además de manera específica la variación interanual de intervenciones que incorporan enfoque de sostenibilidad y cambio climático. Todo ello se analizará según los criterios de la OCDE.

A.4. Se identificarán las actuaciones orientadas principalmente a la promoción de la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres, así como las actuaciones orientadas a la erradicación y mitigación de la violencia de género, de manera separada para cada una de las finalidades del programa presupuestario.

A.5. Se llevará a cabo una iniciativa para fortalecer la doble transversalidad: sostenibilidad ambiental y género.

A.6. Se impulsarán las cláusulas de igualdad en los pliegos y documentos de licitación, como parte de las medidas del Plan de Igualdad de Oportunidades.

A.7. Se desarrollarán estudios y actividades de formación e intercambio de experiencias sobre enfoque de género en el desarrollo en la cooperación. Los contenidos de estos estarán informados, entre otros, por los resultados de las evaluaciones ex post de género de las intervenciones apoyadas, así como por los diagnósticos de situación.

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, 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

Con las actuaciones de la planificación presupuestaria para el 2024, el programa 82B pretende contribuir a fortalecer las capacidades de los agentes para la promoción de la equidad de género, para, con ello, promover una vida libre de violencia como un derecho propio de las mujeres, una mejora al acceso a los servicios y recursos ofrecidos en igualdad de condiciones y el fomento de la participación de calidad en los ámbitos de toma de decisión.

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. Formar 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.

El catálogo de Formación está organizado en los siguientes itinerarios que sumarían más de 400 horas de formación:

- Andalucía: sostenible y ecológica
- Familias, conciliación y juventud
- Andalucía como elemento de identidad en sus relaciones con el resto de España y con el mundo
- Andalucía en el escenario global: estrategia y perspectivas para una Andalucía del futuro
- Nuevos estilos de vida después de la COVID-19

A.2. Promover una participación equilibrada de personal investigador en la Convocatoria Pública de Proyectos de Investigación.

En la XII Convocatoria de Proyectos de Investigación, correspondiente al periodo 2022-2024, se financiarán un total de 21 proyectos en el marco de nuevas líneas de investigación adaptadas a los nuevos retos y desafíos a los que hará frente Andalucía en su futuro más próximo, tanto en su entorno más local como a nivel global, capaces de generar conocimiento relevante y de aplicabilidad en políticas públicas.

En su desarrollo, participarán 200 personas investigadoras adscritas a diferentes universidades y centros de investigación, alrededor de 40 entidades, entre las que se encuentran universidades públicas y centros de investigación andaluces y españoles, así como de otros países como Francia, Alemania, Italia, Portugal, Argentina, Guatemala o EEUU. Desde la perspectiva de género, es destacable el equilibrio existente en los equipos de investigación de los proyectos seleccionados, integrados en un 49,5% por hombres y en un 50,5%, por mujeres.

Los proyectos 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 los miembros de la administración pública y a la sociedad en general.

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 participen en estas actividades formativas de alta especialización en metodologías de investigación social.

En 2023 se puso en marcha los proyectos de la XII Convocatoria Pública de Proyectos de Investigación, que continuarán hasta el 2025, 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 personal y laboral 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 en Andalucía 2022-2028

A.1. 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.

A.2. Artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, 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 primera actuación 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, 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 segunda actuación, 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 en Andalucía 2022-2028

Se pretende potenciar la integración de la perspectiva de género en el ámbito de actuación de la Secretaría General de Economía, así se incorpora la perspectiva 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. Análisis sobre la inclusión de cláusulas con perspectiva de género.

Esta actuación pretende analizar la información existente en las contrataciones públicas licitadas por el Sector Público Andaluz y publicadas en la Plataforma de Contratación de la Junta de Andalucía. Ello permitirá situar a las personas en el núcleo de la toma de decisiones políticas promoviendo la necesidad de evaluar cualquier actuación desde la perspectiva de género, desterrando la premisa de que las políticas son neutras respecto al 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 en Andalucía 2022-2028

Con esta actuación se pretende por un lado promover la contratación pública socialmente responsable y por otro trabajar en el análisis del 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. También 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, teniendo en cuenta la normativa sectorial y sentencias, tanto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea como de la jurisdicción contencioso-administrativa y también resoluciones de los diferentes órganos o tribunales administrativos de contratos públicos, con especial atención a las del Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía.

Ello implica el análisis de la incorporación en las distintas fases del procedimiento de contratación pública de aspectos sociales y de promoción de la igualdad, entre otros, siempre que guarde relación con el objeto del contrato. De este modo se trabajará en la recopilación, análisis e interpretación de información relativa a la contratación, lo que conlleva necesariamente el trabajo previo de definición de indicadores cuantitativos y cualitativos.

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 disponer del acceso a los datos que permitan analizar la perspectiva de género en la contratación pública andaluza y la

consiguiente concreción de las políticas públicas al respecto. Esto es, pretende facilitar la base para la toma de decisiones sobre la instrumentalización de la contratación.

Esto significa evaluar la integración de la visión de género en todas las fases de los procesos de contratación del Sector Público Andaluz –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, junto a otros como de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

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 en los presupuestos.

A.2. Actuaciones de formación y divulgación sobre presupuesto y género.

A.3. Realización de análisis sobre la integración de la perspectiva de género en el borrador de Anteproyecto de la Ley del Presupuesto.

A.4. Elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género y coordinación de los órganos intervinientes.

A.5. Actualización de los indicadores del Informe de Evaluación de Impacto de Género.

A.6. Acciones de impulso a la inclusión de indicadores de género en los programas vinculados a la lucha contra el cambio climático.

A.7. Definición de un modelo de información sobre el logro de objetivos y actuaciones sustentado en indicadores.

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 en Andalucía 2022-2028

A.1.

- Ley 12/2007: art. 8.2.

- Ley 13/2007: art. 4.b).

- Decreto 153/2022, de 9 de agosto: art. 11.i); y Decreto 20/2010: art. 2.c).

A.2.

- Ley 12/2007: art. 9 bis y art. 60.3.

- Ley 13/2007: art. 20.1.

- Planes anuales de formación, aprobados por el Instituto Andaluz de Administración Pública.

A.3.

- Ley 12/2007: art. 8.1 y art. 10.
- Ley 13/2007: art. 4.b).
- Decreto 153/2022, de 9 de agosto: art. 11.i); y Orden de 25 de mayo de 2023: art. 5.

A.4.

- Ley 12/2007: art. 8.
- Ley 13/2007: art. 5.b) y c).
- Decreto 153/2022, de 9 de agosto: art. 11.i); y Orden de 25 de mayo de 2023: art. 5.

A.5.

- Ley 12/2007: art. 8.1 y art. 10.
- Ley 13/2007: art. 4.b).
- Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género: art. 9.4.

A.6.

- Ley 12/2007: art. 5, art. 8 y art. 10.
- Ley 8/2018, de cambio climático: Exposición de motivos (III).
- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028: Principios rectores (Doble transversalidad con la sostenibilidad medioambiental).
- Plan Andaluz de Acción por el Clima 2021-2030: 7.1.2 Medidas para la integración de la igualdad entre hombres y mujeres.

A.7.

- Ley 12/2007: art. 8.1 y art. 10.
- Ley 13/2007: art. 4.a) y b), art. 5.b) y art. 6.
- Decreto 153/2022, de 9 de agosto: art. 11.e), art. 11.i); y las órdenes de elaboración del Presupuesto.

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 en los presupuestos, examinan la planificación, ejecución y metodologías empleadas por los programas y entidades con capacidad para reducir las brechas de género. Se trata, por lo tanto, de análisis en profundidad sobre el modo en que llevan a cabo la integración del enfoque de género y medidas contra la violencia de género en el área de competencias que desarrollan y conllevan recomendaciones de mejora, que servirán a las personas responsables del proceso presupuestario para orientar la planificación y ejecución con enfoque 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. Las actividades de capacitación sobre auditorías de género les permitirán atender adecuadamente los requerimientos de información y aplicar las recomendaciones de los informes de auditoría a las tareas de planificación y gestión de sus créditos. Dado que también deben significarse 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. Los análisis se efectúan sobre la planificación grabada por las distintas secciones presupuestarias en la fase borrador del Anteproyecto de Ley del Presupuesto de la Junta de Andalucía y muestran si sus programas G y G+ aplican la metodología G+ e incorporan al menos un objetivo estratégico en materia de igualdad de género, los objetivos operativos y actuaciones para su consecución, así como sus correspondientes indicadores. Igualmente quedan vinculadas las entidades instrumentales relacionadas en el anexo VII de la Orden de elaboración del Presupuesto. El examen también aprecia si los objetivos, actuaciones e indicadores vinculados con las medidas de prevención y protección contra la violencia de género se encuentran significados con la nomenclatura VG+.

En estos informes también se efectúa un seguimiento de los programas que han sido objeto de auditoría de presupuesto y género, para determinar si las recomendaciones vertidas y los compromisos adoptados por tales programas para la implementación de estrategias de género en el medio plazo han sido recogidos en su planificación presupuestaria.

Las valoraciones efectuadas en estos análisis permiten a las secciones presupuestarias modificar o reforzar su planificación para dar cumplimiento a los mandatos de género de la orden de elaboración del presupuesto.

A.4. 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.5. El desarrollo de ponencias técnicas para actualizar los indicadores del Informe de Evaluación 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. Dichos indicadores deben servir para capturar las brechas en los distintos ámbitos de política y emplearse como información de contexto que fundamente la planificación de actuaciones para superarlas. En 2021 y 2022, fueron actualizados los de las políticas de empleo y cultura. En 2024, se desarrollarán los ámbitos digital y medioambiental, para dar cumplimiento a los acuerdos de la Comisión de Impacto de Género en los presupuestos.

A.6. La actuación se orienta a transversalizar la perspectiva de género en la lucha contra el cambio climático y conlleva la impartición de directrices y recomendaciones a través de las guías, contenidos específicos en las actividades formativas, adaptaciones en el informe de cambio climático, 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 definen indicadores que midan los efectos diferenciados de tal fenómeno, las distintas oportunidades de emprendimiento y empleo o el acceso a los recursos e incentivos.

A.7. 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.

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 del mínimo personal y familiar en IRPF.

A.3. Mejora técnica en la deducción autonómica por ayuda doméstica en IRPF, al ampliar el ámbito subjetivo, incluyendo entre las personas beneficiarias tanto al progenitor soltero/a con descendiente a cargo hasta los 25 años (antes era 18) y al cónyuge de la persona titular del hogar familiar (a estos efectos, quien estaba de alta en la Seguridad Social). Ambas circunstancias beneficiarán, normalmente, 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 en Andalucía 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

A.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 deflactación 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. Esta deflactación de la tarifa se ha llevado a cabo a través del Decreto-ley 7/2022, de 20 de septiembre.

A.2. El mismo Decreto-ley 7/2022 aprueba una deflactación de los mínimos personales y familiares por destinarse a satisfacer las necesidades básicas personales y familiares del contribuyente. En este sentido cabe recordar que, por ejemplo, los casos donde solo hay una persona 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. Por estas razones esta mejora impositiva, al ampliarse las cuantías que no tributan de manera efectiva, tiene un reflejo mayor e inmediato en dicho colectivo.

A.3. Desde el punto de vista general, es necesario hacer constar que en 2022 se llevó a cabo una reforma integral de los beneficios fiscales que todavía está desplegando sus efectos. Por tanto, se considera que no es conveniente situarse de manera permanente en una reforma continuada de la fiscalidad, puesto que ello conllevaría un inequívoco riesgo sobre la necesaria estabilidad de la normativa tributaria en estos momentos en los que todavía se están desplegando los efectos de la reciente y amplia reforma fiscal acometida por el Gobierno andaluz, con la Ley 5/2021, de 20 de octubre, de Tributos Cedidos de la Comunidad Autónoma de Andalucía como norma medular y vertebradora. No obstante lo anterior, a partir de 2024 se seguirán estudiando posibles medidas fiscales, con un enfoque preciso y sin generar desequilibrios presupuestarios, con el objetivo de mejorar la tributación para las mujeres de manera selectiva, con especial incidencia en rentas bajas y medias.

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 nuevos programas del Marco 2021-2027, 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. Del mismo modo se vienen aplicando en las actuaciones del Programa Desarrollo Rural para el periodo 2014-2022, que cuenta con vigencia hasta el año 2025.

A.2. Transversalidad de género en el alta de operaciones cofinanciadas, donde la perspectiva de género 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 las 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 utilizan y fomentan 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 en Andalucía 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.

Se llevará a cabo la evaluación anual de la aplicación de la estrategia de presupuesto y género en la Administración andaluza, al objeto de poner de manifiesto lo conseguido con respecto a lo previsto, así como las dificultades en la consecución de los objetivos marcados. Esta evaluación favorecerá la emisión de recomendaciones específicas orientadas a la mejora de las posibles disfuncionalidades e identificación de áreas de mejora. Partiendo de los resultados y recomendaciones de la evaluación de la referida estrategia, se lleva a cabo un Plan de Trabajo anual en materia de presupuesto y género en la Administración andaluza. Este se estructura en las siguientes líneas:

- Elaboración del presupuesto anual con perspectiva de género.
- Auditoría de presupuesto y género.
- Diseño e implementación de Planes anuales de formación y sensibilización en materia de presupuesto y género.
- Promoción de acciones de intercambio y difusión interna y externa.

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.

De la misma forma, 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 2024 pretende promover la mejora de los procedimientos, procesos y metodologías de presupuesto y género en la Administración andaluza, así como el intercambio y el aprendizaje mutuo en materia de igualdad de género entre el personal técnico y presupuestario.

A.3. Difusión de los avances de la estrategia de presupuesto y género de la Junta de Andalucía.

La estrategia de presupuesto y género cuenta con un Plan de Sensibilización, cuyo objetivo fundamental es contribuir a la integración de género en las políticas presupuestarias a través de un proceso de concienciación del personal de la Administración de la Junta de Andalucía, con la finalidad de difundir la capacidad del presupuesto con perspectiva de género para corregir las desigualdades de mujeres y hombres encontradas a través de los diagnósticos practicados en los diferentes ámbitos de las políticas públicas.

Dado que se ha alcanzado un nivel de estabilización en la difusión y comunicación de la estrategia de presupuesto y género, las acciones que se llevarán a cabo en 2024, se enmarcan en el Plan de Sensibilización en Presupuesto con enfoque de Género, vigente durante el periodo 2022-2026.

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 en Andalucía 2022-2028

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 la 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 presupuesto público, está reconocido por los organismos internacionales como un instrumento que, además de contribuir al logro de la igualdad entre hombres y mujeres, mejora la eficacia y la eficiencia presupuestaria, favorece la transparencia de las decisiones públicas y promueve la rendición de cuentas. En consonancia con este enfoque, el programa 61L persigue convertir el presupuesto en un instrumento básico que contribuya a la superación de las desigualdades entre mujeres y hombres en el contexto andaluz.

En este sentido, la estrategia propuesta por la Secretaría General de Presupuestos, Gastos y Financiación Europea tiene como objetivos mejorar la planificación presupuestaria en esta materia, de forma que la Administración, mediante el seguimiento y la auditoría de programas, así como a través de la formación y sensibilización, pueda contribuir a que las desigualdades de género disminuyan de manera progresiva en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Se estima que en 2024 el desarrollo de estas actuaciones impulsadas por la Secretaría 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 2024.

A.2. Difusión de resultados estadísticos y/o geoespaciales.

A.3. Realización de productos que se difundirán con información desagregada 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 en Andalucía 2022-2028

A.1. 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.

Como casos particulares de producción y difusión están la Encuesta Social 2023 y el Sistema de información con perspectiva de género. En el primer caso, la Encuesta Social se orienta al estudio de los hogares andaluces desde una perspectiva de género, a partir de algún tema de actualidad. En el segundo caso, el Sistema de Información con perspectiva de género de Andalucía, de acuerdo con la memoria de esta actividad de síntesis, 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.

A.2. 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 2024. 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. Como ejemplo destacable de productos que se difundirán con información desagregada por sexo, 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.

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 persona 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

A.1. Difusión de información estadística teniendo en cuenta el eje transversal de género.

Con ello, la ATRIAN pretende conseguir el objetivo de la máxima difusión de la información estadística obtenida que contenga la variable sexo, configurándose como un nuevo reto a conseguir en 2024 y se va a implementar, principalmente, mediante la publicación de seis estadísticas que contengan la variable sexo:

- Autoliquidaciones del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados por ejercicio de presentación, por sexo del presentador y sexo del sujeto pasivo.
- Autoliquidaciones del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados por ejercicio de devengo, y con las mismas características que las anteriores.
- Autoliquidaciones del Impuesto de Sucesiones y Donaciones por ejercicio de presentación, por sexo del presentador, sexo del causante/donante y sexo del sujeto pasivo.
- Autoliquidaciones del Impuesto de Sucesiones y Donaciones por ejercicio de devengo, y con las mismas características que las anteriores.
- Estadística de la Oficina Virtual Tributaria, en la que recoge el uso que se hace de la Oficina Virtual Tributaria para el cumplimiento de las obligaciones tributarias.
- Solicitudes de aplazamiento/fraccionamiento por sexo del deudor.

En este sentido, las cinco primeras estadísticas se publicarán utilizando una nueva herramienta, cargando los datos en el Banco de Datos Estadísticos de Andalucía. Esta opción permitirá al usuario acceder tanto a los formatos de tablas actuales como diseñar sus propias tablas personalizadas cruzando información con las variables disponibles. Se trata de una herramienta de gran potencial para la explotación de datos, ya que en caso de información relativa a personas

físicas se podrá seleccionar el parámetro “sexo” y obtener resultados desagregados desde la perspectiva de género.

A.2. Creación de un grupo de trabajo en fiscalidad y género.

Con esta actuación, la ATRIAN pretende impulsar la creación de un grupo de trabajo en fiscalidad y género en el que participen representantes de la Agencia Tributaria de Andalucía, la Dirección General con competencia en materia de tributos, la Dirección General responsable de la presupuestación con perspectiva de género y la Unidad de Igualdad de Género. Se materializará en la celebración de dos reuniones semestrales a lo largo del año 2024.

En este grupo se definirá, por una parte, el inventario de las variables necesarias para obtener estadísticas tributarias desde la perspectiva de género, para la evaluación posterior de la disponibilidad de obtención de dichas variables por la ATRIAN. Y, por otra parte, se identificarán las necesidades de formación y reciclaje de todo el personal implicado en la presupuestación con enfoque de género de las materias propias del programa, con el fin de trasladarlas al Instituto Andaluz de Administración Pública y a la Dirección General de Presupuestos.

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 en Andalucía 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.

Mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 4 de julio de 2023 se aprueba el contrato de gestión de la Agencia Tributaria de Andalucía para el período 2023-2026, se establecen los nuevos objetivos y actuaciones previstas. Los compromisos en materia de género se incluyen en el siguiente proyecto estratégico E08 “Generación de información pública de utilidad social”.

El proyecto estratégico “Generación de información pública de utilidad social” es una iniciativa que pretende mejorar la transparencia y la rendición de cuentas de la organización con el propósito de mejorar la gobernanza de la Agencia.

Esta iniciativa se incardina en el marco del Gobierno Abierto, que es, conforme a la recomendación del Consejo de la OCDE sobre Gobierno Abierto, una cultura de gobernanza que promueve los principios de transparencia, integridad, rendición de cuentas y participación de las partes interesadas en apoyo de la democracia y el crecimiento inclusivo.

La Agencia recoge, produce, reproduce y difunde una amplia variedad de información. Este proyecto concreta la estrategia de la Agencia para la mejora cualitativa y cuantitativa de los contenidos que produce, consciente de la trascendencia que la información que difunde tiene en la vida de los contribuyentes y en la robustez de la transparencia y la rendición de cuentas de la organización. En este contexto, la Agencia, en el marco de sus competencias, viene realizando estadísticas, conforme a la planificación estratégica liderada por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, que tienen por objeto garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, incluyendo la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realiza. Esta información permite a otros órganos administrativos, que tengan atribuida la competencia para la elaboración de estudios estadísticos que ofrezcan datos desagregados por sexo, realizar un diagnóstico completo e integral en materia

de fiscalidad, tributación e igualdad de género, que incluya el análisis de datos andaluces y estadísticas autonómicas. De igual modo, el suministro de esta información estadística permite al personal de investigación, docencia, agentes económicos y sociales, medios de comunicación y la ciudadanía conocer datos desagregados por sexo en materia de aplicación de los tributos.

En conexión con lo anterior, los órganos que tienen atribuida la competencia en materia de política tributaria, a partir de las brechas y desigualdades identificadas en estudios o informes elaborados por los órganos administrativos competentes, investigadores y agentes económicos y sociales, implementar medidas que contribuyan a paliar las desigualdades advertidas y evaluar la eficacia de las mismas.

Este proyecto persigue la mejora de la transparencia cualitativa y cuantitativa de la información que generan y gestionan los órganos de la Agencia. En coherencia con la transversalidad de este proyecto, se buscan los siguientes resultados:

- Mejora de las condiciones y resultados de lucha contra el fraude fiscal, a través de la implicación de los contribuyentes en la promoción de una cultura cívica de cumplimiento de las obligaciones tributarias.
- Contribuir a la formulación de políticas más efectivas en materia de género mediante la inclusión sistemática de la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realice la Agencia que permitan detectar brechas de género a los órganos competentes.
- Mejora de toma de decisiones relacionadas con la configuración, dimensionamientos y monitorización de los servicios y productos que proporciona a contribuyentes y profesionales.

Con el propósito de alcanzar el resultado buscado con la ejecución de este, la Agencia desarrollará entre otras, la siguiente línea de actuación:

Elaboración, revisión y actualización de estadísticas, encuestas y recogida de datos en las que se incluya la variable sexo con la finalidad de detectar brechas de género a los órganos competentes.

- A tal efecto, con arreglo al artículo 26.3 del Estatuto de la Agencia Tributaria, en el plan de acción se incluirá como objetivo en materia de igualdad de género suministrar datos desagregados por sexo en materia de aplicación de los tributos de su competencia, incluyendo como medida concreta la ejecución de la actividad estadística en aplicación de la planificación estadística vigente.
- En cualquier caso, la ejecución de esta actividad se realizará de acuerdo con los principios previstos en el artículo 3 de la Ley General Tributaria según el cual la aplicación del sistema tributario se basará en los principios de proporcionalidad, eficacia y limitación de costes indirectos derivados del cumplimiento de obligaciones formales y asegurará el respeto de los derechos y garantías de los obligados tributarios.

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 labor dirigida a la mejora de la información en materia de género, la Agencia pretende contribuir al conocimiento y difusión de información relevante al género y que debe ser tenida 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 presupuestarias que integran la Junta de Andalucía.

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 de acuerdo con la normativa vigente. Así, en la esfera de la contratación pública, esta agencia cumplirá las directrices que al respecto dicte la Dirección General de Contratación, 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, favoreciendo la aplicación de criterios homogéneos por parte de todos los centros directivos de la Junta de Andalucía.

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 61L Coordinación de la Hacienda de la Comunidad Autónoma, muestra que las medidas propuestas 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 presupuestario ha proporcionado información sobre 37 de las 38 recomendaciones, considerándose en este sentido que la calidad de dicha información es adecuada desde el punto de vista formal.

Debido a la fecha de aprobación del informe de auditoría APG, durante el ejercicio 2023, las recomendaciones de dicho informe se tienen en cuenta a efectos de su seguimiento a partir de la planificación del ejercicio 2024. En esta planificación, se han tenido en cuenta 34 de las 38 recomendaciones del informe. En cuanto al grado de avance, 13 de las recomendaciones han sido tenidas en cuenta de manera parcial, y 21, de forma completa, en la planificación de 2024.

En este primer ejercicio de planificación tras el proceso de auditoría, el Programa 61L pone el foco principalmente, por un lado en el refuerzo de la elaboración y suministro de información de interés social, tanto a la ciudadanía como a los centros administrativos responsables del desarrollo de la política tributaria, y por otro en el impulso de un grupo de trabajo conjunto entre la ATRIAN y la Dirección General de Tributos, de cara a desarrollar las acciones necesarias para avanzar en igualdad de género, entre ellas el conocimiento de la realidad sobre la que opera la Agencia y la formación en igualdad de género de su personal. Ambos aspectos han sido incluidos en su planificación presupuestaria, en dependencia del objetivo estratégico de género de rendir información estadística en materia de género.

Cabe decir que las medidas referidas en el formulario de seguimiento, que se articulan en torno a los dos aspectos antes señalados (producción estadística de calidad y utilidad social, y constitución del grupo de trabajo), constituyen un punto de partida adecuado de cara a la profundización en ejercicios futuros de las recomendaciones realizadas sobre la planificación y ejecución presupuestaria, y sobre la implementación de la Metodología de Presupuesto y Género de la Junta de Andalucía.

Por otra parte, se localizan las principales debilidades en la integración de género en la planificación del presupuesto, específicamente en la cantidad y calidad de los indicadores vinculados a información relevante a género; así como en la atención a las recomendaciones de la Auditoría APG relativas a aspectos que trascienden la producción estadística y que tienen que ver con la propia gestión de los servicios que presta la Agencia, como son la atención a la ciudadanía, el control del fraude fiscal, o la relación con los colaboradores sociales, entre otros aspectos detallados en profundidad en el informe de auditoría APG.

Como conclusión, el programa 61L Coordinación de la Hacienda de la Comunidad Autónoma, presenta en el seguimiento del cumplimiento de las recomendaciones de APG, una propuesta adecuada para 2024 que contempla de manera suficiente dichas recomendaciones, suponiendo un primer paso importante hacia el cumplimiento completo de las mismas.

10.51 AGENCIA EMPRESARIAL PARA LA TRANSFORMACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (TRADE)

72B APOYO ECONÓMICO AL SECTOR EMPRESARIAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Potenciar el papel de las mujeres en el ámbito de la innovación y la transferencia de conocimiento.

A.2. Promoción de la participación de las mujeres en las actividades de internacionalización.

A.3. Fomento de solicitudes presentadas con creación de empleo femenino.

En las futuras base reguladoras, se incluirán 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, crecimiento empresarial e internacionalización promovidas por mujeres.

Por parte de TRADE se está trabajando en la inclusión de incentivos específicos de género para que los futuros desarrollos normativos impulsen la participación de las mujeres y puedan hacer frente a desigualdades específicas del tejido empresarial 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 en Andalucía 2022-2028

Estas actuaciones 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. Los artículos que se aplican son: art. 5, art. 11, art. 13 y art. 25.

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 y una mayor participación en las empresas de Andalucía.

10.52 AGENCIA DE INNOVACION Y DESARROLLO DE ANDALUCIA (IDEA)

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 Responsable.

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 valorar cómo ha contribuido la inclusión de incentivos específicos de género en los desarrollos normativos en el fomento y desarrollo de 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 en Andalucía 2022-2028

Estas actuaciones responden a mandatos específicos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en concreto a los artículos 5, 11, 13 y 25, 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

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 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.

A.2. Realización por la Unidad de Igualdad de Género de informes de observaciones a partir de los 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 online 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. Esta Ley establece que «los principios de la coeducación son un elemento fundamental en la prevención de la violencia de género».

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).

El II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021 se concibe como la herramienta para continuar impulsando la igualdad dentro del sistema educativo, tanto en aspectos estructurales y culturales de la Administración, como en las relacionadas con la vida y las actuaciones de los centros docentes.

El Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía afecta a todas las Consejerías. En consecuencia, se está llevando a cabo la elaboración de un III Plan de Igualdad de Género en Educación.

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 Andalucía 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 área 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 están demostrados 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.

42B FORMACIÓN DEL PROFESORADO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Sesiones Formativas: En el curso 2023/2024 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 de 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: Guía para la Comunidad Educativa de prevención y apoyo a las víctimas de violencia escolar; “Déjame en PAZ”, Cuento contra el maltrato y el acoso; Guía CiberMentor&; Cyberbullying: prevenir y actuar. Hacia una ética de las relaciones en las Redes Sociales; y 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 desempeña un papel esencial en la mejora de sus habilidades y competencias. Se trata de un proceso en constante evolución que garantiza que el profesorado esté actualizado en cuanto a enfoques pedagógicos, estrategias didácticas y conocimientos científicos relevantes para su labor educativa. Además, esta formación aborda aspectos socioeducativos que son fundamentales en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Reconociendo la vital importancia de la formación en el desarrollo de una enseñanza de calidad, el II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación establece la línea estratégica de “Sensibilización, formación e implicación de la comunidad educativa”. Este enfoque se refleja en el compromiso de la Consejería de avanzar en la eliminación de desigualdades de género en el ámbito educativo.

Por su parte, una de las áreas clave de actuación del III Plan de Igualdad de Género en Educación será la formación del profesorado sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el objetivo de facilitar la implementación de prácticas coeducativas en los centros educativos.

Las prácticas coeducativas desempeñan un papel fundamental en la prevención temprana de la violencia de género, un problema que afecta tanto al ámbito social como al educativo. La educación, como parte integral de la construcción social, es una herramienta poderosa para abordar esta cuestión. Por lo tanto, es esencial que el profesorado esté equipado con las habilidades necesarias para identificar las causas y consecuencias de la violencia de género, así como para aplicar metodologías, estrategias y herramientas relacionadas con la coeducación y la prevención de la violencia de género.

Para abordar otros tipos de violencia, como el acoso escolar o el ciberacoso, se implementó el Plan Andaluz de Educación para la Cultura de Paz y No Violencia. Este plan refleja el compromiso de la Consejería con competencia en materia de educación con la promoción de una sociedad justa y tolerante y la creación de un entorno educativo donde prevalezca la convivencia pacífica. En este contexto, es esencial que el profesorado reciba formación específica para prevenir y abordar los conflictos en los centros educativos, incluyendo la detección y manejo del acoso escolar y el ciberacoso, ambas formas frecuentes de violencia en el entorno 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. Visibilización de la mujer en la Historia. Contribuye a crear referentes de empoderamiento femenino y a la prevención de la violencia de género.

A.3. Gestión de las emociones para el fomento de una convivencia positiva y los buenos tratos como prevención de la violencia de género.

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 alta calidad y completamente gratuito a menores a través de los centros de Educación Infantil y Primaria sostenidos con fondos públicos. Esto implica la provisión de los medios y herramientas necesarios para desarrollar prácticas educativas inclusivas, equitativas y que fomenten la igualdad de oportunidades entre todo el alumnado, independientemente de su origen socioeconómico, género, capacidad o cualquier otra característica.

La promoción de la igualdad de género desde la escuela contribuye a eliminar los estereotipos de género arraigados en la sociedad. Esta educación temprana tiene un impacto positivo en la prevención de futuras situaciones de discriminación sexista y en el respeto a las diferencias.

El carácter universal de la escolarización en estas etapas educativas tiene un impacto directo en la conciliación laboral y familiar y en el éxito educativo del alumnado al proporcionar un entorno de apoyo que les permita centrarse en su aprendizaje y desarrollo.

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 2023/2024:

- Iniciativa Cybercorresponsables, orientada al uso adecuado de las redes sociales por parte del alumnado para el uso de las TICs en un entorno seguro y la prevención de violencia de género.
- No a los roles de género, a la discriminación y a las desigualdades mediante la promoción de un espíritu crítico para el análisis de los rasgos machistas implícitos en muchos videojuegos, publicidad, cine y canciones del medio cultural que rodea al alumnado.
- Iniciativa Gafas Violetas, orientada al análisis del lenguaje sexista y micromachismos y al fomento de la perspectiva de género y de una mirada crítica que permita identificar las desigualdades entre hombres y mujeres.

- Convivencia positiva y buen trato como clave de la promoción de relaciones sanas construidas desde la libertad, el respeto, la confianza y la igualdad entre el alumnado.
- Coeducación y diversidad para la prevención de la violencia de género.

A.2. Disminuir la brecha de género en las 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 111 de 11/06/2021).

A.3. Ciclo Formativo de Grado Superior “Promoción de Igualdad de Género”. Para el curso 2023/2024, 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 herramientas para conseguir un futuro sin desigualdades para la juventud y el desarrollo sostenible en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU para el 2030. Se trata de impulsar modelos coeducativos alejados de los roles masculinos y femeninos y que contribuyan 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 recursos como la Colección Plan de Igualdad, o el 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.

A.6. Promoción del cumplimiento de los planes de igualdad en los centros de secundaria y el reflejo en la plataforma Séneca de los informes de evaluación de las medidas y actuaciones desarrolladas para conseguir los objetivos de estos planes, con objeto de realizar su seguimiento y evaluación.

A.7. Desarrollo del Programa de Sensibilización y Prevención de la violencia de género en centros de secundaria mediante la concesión de ayudas a proyectos de actuaciones de prevención de esta violencia.

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, incluyendo en toda la etapa la perspectiva de género.
- Fomento de la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, de análisis crítico de las desigualdades existentes, y en particular de la violencia contra las mujeres, e impulso de la igualdad real y la no discriminación de las personas, con atención especial a las personas con discapacidad.

- Formación profesional básica, de grado medio y de grado superior con perspectiva de género, para eliminar las desigualdades identificadas en las familias profesionales tradicionalmente feminizadas o masculinizadas.
- Mejora de conciliación familiar y laboral mediante las modalidades semipresencial y a distancia.
- Mejorar el desarrollo psicológico y emocional del alumnado de educación secundaria obligatoria y postobligatoria (bachillerato y formación profesional).
- Desarrollar procesos de enseñanza-aprendizaje que atiendan a las características personales del alumnado y garanticen su desarrollo tanto intelectual como social, a través de planes de atención a la diversidad.
- Introducir la coeducación como materia transversal en los currículos, con objeto de eliminar aquellas ideas que justifican el trato sexista y la discriminación de las mujeres y que, con frecuencia, dan lugar a situaciones de violencia de género.
- Facilitar que los centros desarrollen planes de orientación y acción tutorial coeducativos, que contemplen actuaciones específicas de educación en valores no sexistas, educación afectivo-sexual, 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 el desarrollo de programas e intervenciones educativas dirigidas al refuerzo de la valoración de capacidades individuales, sin estereotipos de género en los centros educativos.

42E EDUCACIÓN ESPECIAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Atención Temprana. 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 personal especializado en la atención al alumnado que presenta algún trastorno en el desarrollo o el riesgo de padecerlo. Este personal está integrado en los Equipos de Orientación Educativa Especializados y cuenta 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. 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.

A.2. Adopción de las medidas necesarias para identificar al alumnado con dificultades específicas de aprendizaje y valorar de forma temprana sus necesidades, a través del impulso de programas para el alumnado con necesidad específica de apoyo educativo (ACNEAE), destinados a facilitar el acceso, ingreso y permanencia en los distintos niveles de enseñanza sin sesgos de género.

A.3. Fomento de la orientación educativa y 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 asociadas a discapacidad y trastornos graves de conducta en los centros docentes.

A.5. Dotación de recursos necesarios para dar respuesta a las necesidades específicas de apoyo educativo del alumnado en condiciones de igualdad. Incluye la 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. Y el desarrollo de Programas para la Transición a la Vida Adulta y Laboral, generalmente en centros ordinarios.

A.6. Subvención, en régimen de concurrencia competitiva, a las federaciones o confederaciones de ámbito superior al provincial, de asociaciones de madres, padres y familiares del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo por altas capacidades o necesidades 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, sin menoscabo de otras actuaciones que los centros realicen dentro de su Plan de Igualdad de Género. 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 aseguran 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 y herramientas necesarios para desarrollar prácticas educativas inclusivas y equitativas que promuevan la igualdad de oportunidades y, como consecuencia, el éxito académico del estudiantado, incluyendo aquellos con necesidades especiales.

En el contexto de la educación especial, las prácticas inclusivas adquieren una importancia aún mayor, están basadas en los principios del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, que incluyen la transversalidad, la visibilización, la inclusión y la paridad, para seguir avanzando en la erradicación de la desigualdad de género.

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: 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.

Así, 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), 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 del 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

Es importante resaltar que la educación que promueve la igualdad de género y la eliminación de estereotipos de género, se convierte en una necesidad aún más apremiante en colectivos de especial vulnerabilidad. Por este motivo, el II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación establece una serie de acciones específicas, como la sensibilización y formación de las familias en centros que atienden a poblaciones en riesgo. El objetivo es prevenir y erradicar prácticas perjudiciales que atentan contra la libertad, la salud y la integridad de niñas y adolescentes, y promover una educación inclusiva y respetuosa con la diversidad de género.

Este programa presupuestario también facilita la implementación de acciones de carácter compensatorio destinadas a reducir cualquier tipo de desigualdad que pueda experimentar el alumnado, derivada de factores sociales, económicos, culturales, geográficos, de salud, étnicos o de cualquier otra índole, con un énfasis especial en el enfoque de género.

Dada la brecha de género que existe, es esencial concentrarse en actuaciones específicas dirigidas a poblaciones especialmente vulnerables. Esto implica la implementación de medidas que reduzcan el abandono escolar temprano y que mejoren los índices de promoción, titulación y continuidad en los estudios postobligatorios.

42G EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. 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.

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, 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.

A.2. Ofrecer recursos a la educación permanente para lograr la igualdad de oportunidades familiar, social y profesional de la mujeres y hombres.

Se trabajan competencias tales como habilidades laborales, liderazgo, tecnología y emprendimiento a través de plataformas en línea con recursos educativos gratuitos, como el Aula Virtual de Formación del Profesorado o la Plataforma Moodle de Formación a distancia. Además, a través del trabajo de la figura de la Orientación Educativa, se brinda el servicio de apoyo emocional y social, así como de orientación vocacional y profesional.

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 establece 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 y el reflejo del informe de evaluación de las medidas y actuaciones desarrolladas en la plataforma Séneca, con objeto de su seguimiento y evaluación.

A.5. Desarrollar el Programa de Sensibilización y Prevención de la violencia de género en centros de Educación Permanente mediante una convocatoria de campañas para la prevención de esta violencia, sin menoscabo de otras actuaciones que los centros realicen dentro de su Plan de Igualdad de Género. 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 educación 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 2023-2024.
- 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 dirigida a la primera infancia desempeña un papel fundamental en la sociedad andaluza, ya que contribuye de manera significativa a la conciliación de la vida personal y profesional de numerosas familias. Además, esta modalidad educativa también se convierte en un elemento crucial para promover la integración de mujeres y hombres en el ámbito laboral en condiciones de igualdad, abordando así las demandas educativas que surgen en consonancia con los nuevos modelos de organización familiar. Los horarios de trabajo suelen ser más amplios que la jornada lectiva, lo que hace que sea esencial que la administración educativa establezca acciones y políticas que garanticen la efectividad de la educación, siempre 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

A.1. El impulso de la digitalización del sistema educativo y la labor docente fomentando la innovación educativa. Se realiza difusión a través del portal de igualdad del 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.

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 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:

- IV Encuentro Aulas Violeta Andalucía. Espacio lúdico-formativo donde los centros, expongan sus actuaciones realizadas. 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, especialmente entre las niñas y las 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.
- Actividad ‘Mujeres que inspiran’. Se trata de una actuación para que el alumnado busque en su entorno más cercano mujeres que han destacado por su trayectoria profesional y vital, ponerlas en valor y visibilizarlas como referentes femeninos en los más diversos ámbitos. Estas mujeres, iconos en su entorno, reflejan la evolución de la mujer en su localidad. Dibujos, fichas biográficas, exposiciones fotográficas, recortes de prensa, etc., ayudan a presentarlas de una manera innovadora en el propio centro docente, así como en otros centros de la comarca, de la provincia y de la región. Esta información queda integrada en una presentación interactiva a nivel regional visible a toda la comunidad educativa andaluza, de manera que el trabajo y propuesta de las mujeres homenajeadas se pueda geolocalizar y mostrar en el mapa de Andalucía.
- Programa ADA (Alumnado Ayudante Digital de Andalucía). Programa regional de ayuda entre iguales en los centros docentes andaluces, con la finalidad de mejorar la resolución de conflictos

y fomentar el buen uso de internet y las redes sociales. Busca renovar e impulsar las funciones de ayuda y apoyo entre iguales, considerando la importancia actual de fomentar la conducta prosocial en los y las menores. Para ello, se contribuye a la capacitación del alumnado en tres aspectos básicos:

- La prevención de la ciberviolencia de género. ADA PROIGUALDAD.
- La promoción de la ciberconvivencia positiva. ADA CIBERCONVIVENCIA.
- La alfabetización mediática y digital. ADA MEDIADIG.

En el módulo ADA PROIGUALDAD se abordan principalmente las violencias machistas en el contexto digital por constituir un problema creciente en las edades más tempranas. Se sitúa el foco en su identificación y prevención desde la premisa de que las desigualdades de género están tanto en su origen como en sus consecuencias. Por desgracia, las redes sociales, los grupos de Whatsapp, los videojuegos online son entornos en los que a diario, se victimiza a mujeres y chicas adolescentes por el mero hecho de serlo. El alumnado, en muchas ocasiones, no percibe esas actuaciones como violencia machista y, lo que es peor, a veces participa y contribuye a las mismas de forma más o menos consciente. El programa se centra en educación en igualdad, fomento de la empatía y visibilización de la violencia, divulgación de las consecuencias legales, promoción de la ciberseguridad y la privacidad, todo ello buscando una implicación colectiva de todo el alumnado para hacerlo corresponsable de este proceso de aprendizaje.

- La promoción, a través del programa Inicia 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 las mujeres, 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, que 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. Abarca 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:

- Publicación de Guía de buen trato y prevención de la violencia de género, con la que se pretende ayudar y formar 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.

- Formación específica del profesorado en materia de erradicación de 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. Participación igualitaria de mujeres y hombres en todas las actividades de divulgación y formación que el Consorcio organice tanto para el público educativo como para la sociedad general.

A.2. Impulso del programa “Ellas inspiran STEAM” para promover la formación de referentes femeninos en las áreas de ciencia y tecnología en el imaginario de las y los jóvenes. La web y las redes sociales serán el principal canal para visibilizar el papel de las mujeres en ámbitos como la investigación espacial y la astrofísica.

A.3. Encuentro con científicas en el ámbito tecnológico. El Parque organizará un encuentro presencial y en línea con investigadoras relevantes en el desarrollo de la ciencia y la tecnología para visibilizar el papel de las mujeres y generar referentes femeninos. El objetivo es reducir la brecha de género que existe actualmente en la elección de estudios relacionados con la ingeniería, las matemáticas y la tecnología. La modalidad en línea posibilitará la participación de miles de estudiantes de todas las provincias andaluzas y generará un recurso digital para trabajar la igualdad de género en ciencias en los centros educativos.

A.4. Promoción del liderazgo femenino en los programas educativos Cansat e Investigación en el Aula. El Consorcio desarrollará actividades de difusión y formación para incrementar la participación de niñas en programas de innovación educativa como Investigación en el Aula o la competición de satélites Cansat, impulsada por la Agencia Espacial Europea. Se valorará la formación igualitaria de equipos en la selección de los participantes en ambas iniciativas.

A.5. Evaluación de las percepciones, ideas y valores que las niñas de Educación Primaria y Secundaria tienen sobre la investigación científica y tecnológica. Un equipo de investigadores del Parque de las Ciencias y la Universidad de Granada analizará las percepciones, ideas y valores que las niñas de Educación Primaria y Secundaria tienen de la ciencia a través de metodologías cuantitativas como el cuestionario y cualitativas como los grupos focales y las entrevistas. Los resultados científicos obtenidos se implementarán en la práctica educativa del Parque para diseñar actividades que influyan en la generación de vocaciones científico-tecnológicas en niñas y chicas jóvenes.

A.6. Puesta en marcha del Plan de Igualdad impulsado por el Consorcio. En el ejercicio 2024 el Parque de las Ciencias implementará las medidas recogidas en el Plan de Igualdad que la entidad, que recoge entre sus estrategias el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y la 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

El Parque de las Ciencias ha establecido la igualdad de género como uno de los objetivos prioritarios de su plan de actuación para los próximos años. El Consorcio ha definido su línea de intervención en este ámbito siguiendo el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028 o la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Iniciativas que persiguen la consecución efectiva del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres para seguir avanzando hacia una sociedad democrática, más justa y solidaria.

Las actuaciones del Parque para el año 2024 incidirán de forma progresiva en la reducción de la brecha y contribuirán a la visibilización del papel de la mujer en la ciencia y al fomento de vocaciones científicas en niñas y jóvenes, en línea con lo establecido en 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

Las actuaciones diseñadas en materia de igualdad de género contribuirán a integrar referentes femeninos en ciencia en la mayor parte de las actividades programadas. Se espera promover una representación igualitaria en las actividades de divulgación científica, a la vez que fomentar vocaciones científicas en las niñas desde la infancia. Así, las investigadoras adquirirán un protagonismo igualitario y mayor relevancia como fuentes de información científica; las niñas y jóvenes tendrán referentes en los que inspirarse para seguir carreras científicas; y la sociedad en general tendrá acceso a una transferencia del conocimiento basada en los principios de inclusión y equidad.

Por su parte, las actuaciones se encaminarán a alcanzar la igualdad en la participación de las niñas y las jóvenes en programas educativos sobre tecnología y robótica. Lo cual tendrá

un impacto directo a largo plazo en la reducción de la brecha de género en matriculaciones STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, y Matemáticas) y, por ende, favorecerá la igualdad en el desarrollo de la carrera investigadora y en la evolución de las mujeres en los puestos de responsabilidad y poder dentro del sistema de I+D+i.

Paralelamente se implantará una nueva cultura organizacional para avanzar en el objetivo de la igualdad de género con el Plan de Igualdad que se implementará en 2024 que favorecerá la igualdad en el entorno laboral y permitirá la consolidación de un entorno de trabajo inclusivo con cuotas de poder igualitarias.

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 el planteamiento realizado en este ámbito por la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, de la que depende, y pretende desarrollar la perspectiva de género en la planificación y gestión de las políticas de la Agencia.

Las actividades que pretenden alcanzar el objetivo operativo de diseñar un programa para coordinar la integración de la igualdad de género en las distintas fases de la intervención pública son:

A.1. 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.

A.2. 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 actuaciones se enmarcan 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 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 2024 las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género son la prestación del servicio de comedor escolar; la prestación del servicio de aula matinal; la prestación del servicio de actividades extraescolares; y la prestación del Plan de Refuerzo Alimentario a alumnado con riesgo de exclusión.

Todas las actuaciones desarrolladas en el marco de este programa tienen una manifiesta dimensión de género, favoreciendo la conciliación de la vida laboral y familiar.

Además se fijan 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, igualitaria y no discriminatoria entre niños y niñas.

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.

También, en la medida en que existen en el programa actuaciones para la subsidiación íntegra del coste de los servicios complementarios del alumnado con madres víctimas de violencia de género se atiende a lo previsto en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

En relación con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 las actuaciones de este programa inciden en varias líneas de sus diferentes ejes, a saber:

en el Eje II. Cuidados y sostenibilidad de la vida (Línea 2.A. Conciliación y corresponsabilidad y línea 2.C. Lucha contra la feminización de la pobreza); en el Eje III. Representación y poder (Línea 3.A. Coeducación); y en el Eje V. Sociedad libre de violencias sexistas (Línea 5.B. 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

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, lo que dificulta la conciliación de su vida laboral y familiar 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 las mujeres en detrimento de su futuro laboral.

Adicionalmente, la prestación de los servicios de aula matinal y de actividades extraescolares al alumnado 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.

42C EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

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 2024 se prevé:

A.1. Incrementar la participación de mujeres en los equipos técnicos redactores de las obras realizadas en centros escolares de infantil y primaria.

A.2. Efectuar un diagnóstico con perspectiva de género de las características específicas que deben presentar 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

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 de la Ley 12/2007, 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.

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 a las normas de referencia en materia de igualdad y muy especialmente a los artículos 21 bis, 22 y 23 de la Ley 12/2007.

En relación con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 las actuaciones de este programa inciden en varias líneas de sus diferentes ejes, en su Eje I. Gobernanza (Línea 1.C. Sociedad igualitaria y sostenible) y en su Eje III. Representación y poder (Línea 3.A. Coeducación y desaparición de estereotipos de género que condicionen el futuro y Línea 3.C. Techos de cristal y espacios de poder).

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 actividad que pretende incrementar la participación de mujeres en los equipos técnicos redactores de las obras realizadas en centros escolares de infantil y primaria es la de avanzar en la igualdad de las mujeres en el desempeño de trabajos de alta cualificación profesional. 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 una mejora de las inversiones educativas realizadas en los centros escolares en el futuro desde una perspectiva de género, posibilitando una mayor contribución a la coeducación del alumnado y a la igualdad en general.

42D EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

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 2024 se prevé:

A.1. 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. Efectuar un diagnóstico desde una perspectiva de género de las características específicas que deben presentar 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

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 secundaria encaja en el sentido general contemplado en el artículo 50 de la Ley 12/2007, 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.

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 los artículos 21 bis, 22 y 23 de la Ley 12/2007.

En relación con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 las actuaciones de este programa inciden en varias líneas de sus diferentes ejes, en su Eje I. Gobernanza (Línea 1.C. Sociedad igualitaria y sostenible) y en su Eje III. Representación y poder (Línea 3.A. Coeducación y desaparición de estereotipos de género que condicionen el futuro y Línea 3.C. Techos de cristal y espacios de poder).

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 actividad que pretende incrementar la participación de mujeres en los equipos técnicos redactores de las obras realizadas en centros escolares de enseñanza secundaria y formación profesional es la de avanzar en la igualdad de las mujeres en el desempeño de trabajos de alta cualificación profesional.

En cuanto a la actividad de diagnóstico desde una perspectiva de género de las características de las inversiones en centros de secundaria y formación profesional, su finalidad es la de permitir una mejora de las inversiones educativas realizadas en los centros escolares de ese nivel en el futuro desde un perspectiva de género, posibilitando una mayor contribución de las mismas a la coeducación del alumnado y a la igualdad en general.

42E EDUCACIÓN ESPECIAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Prestación del servicio complementario de apoyo y asistencia para alumnado con necesidades educativas especiales por parte de profesional técnico de integración social.

A.2. Prestación del servicio de interpretación de lengua de signos española para el alumnado con estas necesidades.

A.3. Para el próximo ejercicio 2024 se incorpora el servicio de asistencia de cuidados básicos derivados del plan individualizado de cuidados para ofrecer una escolarización segura al alumnado enfermo con procesos crónicos complejos o en situación de cuidados paliativos, que asista de forma puntual o permanente a los centros escolares públicos.

Los tres servicios contemplados en este programa (monitores de educación especial, intérpretes de lengua de signos y cuidado a alumnado enfermo) se prestan a familias en cada centro a través de contratos de servicios tramitados y suscritos al amparo de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. En la prestación de estos servicios las empresas adjudicatarias contratan preferentemente a mujeres, por lo que la base de empleo femenino en esta actividad es significativa, facilitando su inserción laboral.

Adicionalmente, hay que indicar que en la medida en que este servicio implica un contacto directo de la monitora o el monitor en el proceso de formación del alumnado, se incorporarán en los

contratos de servicios formalizados, cláusulas específicas de coeducación, de igualdad y de violencia de género de acuerdo con la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y con la Ley 13/2007, de medidas de prevención y protección integral 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 se adecúan a lo previsto en el artículo 37 bis 3. de la Ley 12/2007 de promoción de la igualdad de género en Andalucía. Esta norma a su vez reitera 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.

Adicionalmente las cláusulas específicas de coeducación a incluir en todos los contratos de prestación de servicios en materia de igualdad se enmarcan en el artículo 15 de la Ley 12/2007.

En relación con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 las actuaciones de este programa inciden en varias líneas de sus diferentes ejes, a saber: Eje II. Cuidados y sostenibilidad de la vida (Línea 2.A. Conciliación y corresponsabilidad) y Eje III. Representación y poder (Línea 3.A. Coeducación y desaparición de los estereotipos de género que condicionen el futuro).

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. La inclusión de cláusulas que insisten en la coeducación en el proceso de acompañamiento del alumnado se estima deben permitir eliminar los estereotipos de género y contribuir a la sensibilización para la intolerancia ante cualquier tipo de violencia contra las mujeres.

42F EDUCACIÓN COMPENSATORIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. La provisión de los servicios de transporte y acompañantes de transporte que permiten una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral, sobre todo de las mujeres, que se ocupan del acompañamiento de los y las menores a los centros en mayor medida.

A.2. La realización de acciones de divulgación y sensibilización para promover el conocimiento de los principios de igualdad de género entre el personal de las empresas adjudicatarias de contratos de servicio de acompañantes de transporte. Estas acciones irán destinadas a mejorar la formación de las y los monitores de transporte escolar en esta materia propiciando así la coeducación del alumnado que reciba ese servicio.

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 en este programa dan cumplimiento a lo previsto en el artículo 50.4 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 realización de actividades de difusión de contenidos realizados entre las y los monitores del servicio con un enfoque de coeducación tanto en materia de igualdad como de violencia de género supone dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 15 de la ley 12/2007 por un lado y del artículo 8.4 (y siguientes) de la Ley 13/2007.

En relación con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 las actuaciones de este programa inciden en varias líneas de sus diferentes ejes, en concreto en el Eje II. Cuidados y sostenibilidad de la vida (Línea 2.A. Conciliación y corresponsabilidad y la Línea 2.C. Lucha contra la feminización de la pobreza) y en el Eje III. Representación y poder (Línea 3.A. Coeducación y desaparición de los estereotipos de género que condicionen el futuro).

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, las actividades diseñadas 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, disminuyendo las cargas familiares del transporte de acuerdo precisamente con lo contemplado en el artículo 50.4 de la Ley 12/2007. Adicionalmente facilita la incorporación, en una mayor medida, de las mujeres al mercado laboral.

También específicamente la realización de acciones de divulgación y sensibilización entre el personal de las empresas adjudicatarias se estima que contribuirá positivamente a la difusión de los principios de convivencia básicos en materia de igualdad y erradicación de la violencia de género.

42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Se gestiona el sistema de ayudas a la escolarización del alumnado del primer ciclo de Educación Infantil previsto en el Decreto-ley 1/2017.

A.2. 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. La red de escuelas infantiles conveniadas mantenidas por este programa asciende a casi 2.000 escuelas distribuidas por toda la geografía andaluza.

A.3. 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).

A.4. Subsidiación completa de los costes de los servicios complementarios a las niñas y niños de madres que hayan sufrido violencia de género y a las familias monoparentales.

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.”

En relación con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 las actuaciones de este programa inciden en varias líneas de sus diferentes ejes, concretamente en el Eje II. Cuidados y sostenibilidad de la vida (Línea 2.A. Conciliación y corresponsabilidad, Línea 2.C. Lucha contra la feminización de la pobreza); y en el Eje V. Representación y poder (Línea 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

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.

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 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 de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, 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, comprobando qué aspectos pueden mejorarse desde la perspectiva de género.

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, reforzando la igualdad entre hombres y mujeres y el 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, y por tanto, versan sobre materias muy variadas, se podría decir que las actuaciones previstas podrían encuadrarse en casi todos los ejes contem-

plados 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, líneas 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 tipos 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

En materia de promoción de la igualdad de género, este programa de carácter horizontal realiza las siguientes actuaciones:

A.1. Gestión de la formación del personal.

A.2. Promoción de actuaciones de conciliación de vida familiar, personal y laboral 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. Y del 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. Y del 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. y 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 al ejercicio de derechos que permiten la aplicación de las políticas de igualdad de género. Adicionalmente se realizan actuaciones más generales para desarrollar la perspectiva de género en la planificación y puesta en marcha de las políticas públicas que se gestionan desde la Consejería.

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. 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. Asimismo, esta actuación se adecúa al Eje IV, Línea 4.A., del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028.

La actuación A.2. da respuesta a lo preceptuado en el artículo 27, de la Ley 12/2007. Asimismo, esta actuación se adecúa tanto al Eje IV, Línea 4.A., como al eje V, Línea 5.A., del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028.

Las actuaciones A.3. y A.6. se adecúan a lo preceptuado en el apartado 5 de la Ley 3/2007. Asimismo, estas actuaciones se adecúan al Eje II, Línea 2.A., del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028.

Las actuaciones A.4. y A.5., dan respuesta al mandato establecido en artículo 38 de la Ley 12/2007. Asimismo, estas actuaciones se adecúan al Eje II, Línea 2.A., 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

Las actuaciones incluidas en el Programa 31C con relevancia directa en el avance en materia de igualdad en el entorno laboral persiguen el desarrollo de actuaciones que posibiliten la conciliación de las personas trabajadoras mediante la implantación de planes de igualdad en las empresas, en concreto las no obligadas a desarrollar un plan de igualdad por la normativa vigente al contar con menos de cincuenta personas trabajadoras. Por ello, se articulan líneas de subvenciones para la elaboración de planes de igualdad en empresas que cuenten con un número de personas trabajadoras inferior a 50 personas, 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, lo que posibilita 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.

Asimismo, 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, así como la inclusión de medidas de flexibilidad horaria en las empresas, como la prestación de trabajo a distancia, y 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. Difusión del II 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 en materia de género 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

A.1. Esta actuación se adecúa al art. 28 de la Ley 12/2007 y al art. 54 de la Ley 13/2007.

A.2. Esta actuación se adecua al mandato del art. 28 de la Ley 12/2007, así como al art. 55 de la Ley 13/2007.

A.3. Con la inclusión del enfoque de género en la planificación estratégica del II Plan de Apoyo a la negociación colectiva, su difusión e impulso, se pretende dar cumplimiento al art. 5 y al art. 28 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Asimismo, se intenta responder al art.54 de 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.

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. Desarrollo de programas formativos que incluyan compromiso de contratación mediante la convocatoria de subvenciones.

A.2. Desarrollo de contratos del sector público (licitaciones) para la realización de acciones formativas dirigidas a personas trabajadoras desempleadas.

A.3. Desarrollo de acciones formativas dirigidas a personas desempleadas de colectivos específicos mediante convocatoria de subvenciones a entidades locales.

A.4. Desarrollo de acciones formativas dirigidas a personas ocupadas mediante la convocatoria de subvenciones.

A.5. Impartición de un módulo formativo de sensibilización en igualdad de género dirigido a personas trabajadoras desempleadas y ocupadas.

A.6. Priorización de mujeres en el proceso de selección para participar en acciones formativas consideradas masculinizadas, dirigidas a personas desempleadas.

A.7. Impartición de un módulo formativo dirigido al personal docente, sobre Sensibilización en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para la docencia de la FPE.

A.8. Acciones de formación profesional para el empleo dirigidas específicamente a mujeres víctimas 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. Esta actuación se adecúa a los artículos 13, 22, 23, 24, 26 y 52.2 de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Por lo que respecta al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 esta actuación va en consonancia con los siguiente ejes y líneas: Eje I Gobernanza y en concreto con la línea 1 A; Eje III Representación y poder y en concreto con la línea 3B y Eje IV Un espacio productivo igualitario y en particular con la actuación 4.A.

A.2. Esta actuación se adecúa a los artículos 12, 22, 23, 24, 26 y 52.2. de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

También se adecúa a los artículos 25 bis, 51 y 52 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

A.3. Esta actuación se adecúa a los artículos 13, 22, 23, 24, 26 y 52.2. de la ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y a los artículos 25 bis, 51 y 52 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

A.4. Actuación acorde con los artículos 13, 22, 23, 24, 26 y 52.2. de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Por lo que respecta al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 esta actuación va en consonancia con los siguiente ejes y líneas: Eje I Gobernanza y en concreto con la línea 1.A; Eje III Representación y poder y en concreto con la línea 3.B y Eje IV Un espacio productivo igualitario y en particular con la actuación 4.A.

A.5. Actuación enmarcada en el Plan de Acción para la Transversalización de la Igualdad entre Mujeres y Hombres en las Políticas Activas de Empleo:

Eje 3: Programas y Servicios Comunes. Línea 11: Formación para el trabajo y en concreto en la Medida 065 Definición de los contenidos mínimos para incorporar la igualdad en la formación impulsada por cada centro directivo (perfil del personal formador/tutor, dinámicas docentes, materiales didácticos, comunicación no sexista, contenidos, adaptación a la realidad del medio rural, accesibilidad de la información, etc.) y exigencia de su uso tanto por parte de los centros directivos, como de las entidades colaboradoras.

A.6. Esta actuación se adecúa a los artículos 22, 23, 24, 26, 48 y 52.2. de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Por lo que respecta al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 esta actuación va en consonancia con los siguiente ejes y líneas: Eje I Gobernanza y en concreto con la línea 1 A; Eje III Representación y poder y en concreto con la línea 3B y Eje IV Un espacio productivo igualitario y en particular con la actuación 4.A.

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.

Se ejecuta una de las más importantes políticas de empleo activas, constituida 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 la población y colectivos con mayores dificultades: mujeres, personas trabajadoras mayores de 45 años, personas paradas de larga duración y jóvenes con déficit formativo.

Con estos recursos presupuestarios 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 esto hay que añadir que, en las distintas líneas de subvenciones por concurrencia competitiva, se están incorporando de manera progresiva criterios de baremación relacionados con la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, lo que va a repercutir, sin ninguna duda, en la promoción de la igualdad de género.

En la línea de subvenciones con compromiso de contratación, se deberá garantizar que la participación de mujeres y hombres, tanto en el programa formativo como en el compromiso de contratación, sea paritario. Con ello se potenciará una presencia equilibrada de ambos sexos y, en concreto, en aquellas acciones formativas masculinizadas, este compromiso será especialmente relevante y favorecedor del acceso de las mujeres al mercado laboral en profesiones tradicionalmente masculinizadas.

Se ha incluido un nuevo objetivo operativo, que se va a traducir en la impartición de un módulo formativo sobre Sensibilización en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para la docencia de la FPE. Mediante esta actuación se pretende dotar al personal formador de la Formación Profesional para el Empleo de competencias, conocimientos, habilidades y herramientas para impartir las acciones formativas con perspectiva de género.

4. Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría del Presupuesto y Género (APG)

El programa presupuestario 32D Formación profesional para el empleo, ha presentado una información correspondiente al seguimiento de las recomendaciones de auditoría correspondiente al ejercicio 2023 y a la planificación del 2024, que es adecuado desde el punto de vista formal, ya que se contesta al 100% de las recomendaciones.

Estas suman un total de 48 recomendaciones (de las cuales 2 no aplican en el ejercicio 2023, y 1, en el 2024). En 2023, el formulario de seguimiento informa que se han atendido 13 de manera parcial, y 25, en su totalidad. Por su parte, en la planificación de 2024, las medidas propuestas siguen 21 de las recomendaciones de manera parcial, y 10, de manera completa.

En el conjunto de recomendaciones relativas a la planificación presupuestaria, las principales carencias giran en primer lugar en torno al conocimiento de la realidad desde el punto de vista de género, tanto en la recopilación de estadísticas básicas como del marco teórico de la desigualdad de género en el ámbito de actuación del programa, brindado por la academia y organismos especializados de ámbito nacional e internacional, ampliamente referidos en el informe APG. Igualmente, y aunque se valora el avance de haber transversalizado la perspectiva de género en la planificación incluyendo un objetivo operativo de género adicional, siguen siendo insuficientes los avances en la inclusión del enfoque de género con carácter general en la planificación. Especial atención merecen en este sentido los indicadores de género.

Otra área en la que sería conveniente avanzar es la colaboración con agentes externos en la formación para el empleo, y la garantía de alineamiento con los objetivos de igualdad de género del programa presupuestario. Concretamente en la planificación 2024, se ha especificado poco cuáles son los mecanismos de gestión del gasto que se van a poner en juego, mediante órdenes y sus respectivas convocatorias.

Se identifican mejoras en la planificación en las medidas para 2024 relativas a la coherencia de la documentación presupuestaria y a la adaptación y mejora de las herramientas de información a la formación. Por último, se debe seguir reforzando la formación en género del personal.

En conclusión, la información proporcionada en el formulario de seguimiento de recomendaciones APG del programa 32D presenta una propuesta no suficiente o inadecuada en cuanto al cumplimiento de las mismas, por lo que se deberá seguir avanzando en los próximos ejercicios.

32K POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Incentivos para la activación e impulso del empleo.

Se persigue promover la creación de empleo en el territorio de los municipios andaluces, fomentando la inserción laboral de personas desempleadas jóvenes y mayores de 45 años por parte de los ayuntamientos, a través de la realización de proyectos que permitan mejorar su empleabilidad con la adquisición de experiencia laboral vinculada a una ocupación.

Son destinatarios de esta medida las personas jóvenes desempleadas menores de 30 años y mayores de 45 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.

A.2. 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.

A.3. 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%.

A.4. 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.

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 a los artículos 22 y 23 de la Ley 12/2007.

A.2. Se adecuan a los artículos 22 y 23 de la Ley 12/2007.

A.3. Se adecua al artículo 22.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.4. Se adecua a los artículos 36 y 38 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género 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 Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad tiene como 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.

Se busca impulsar la presencia de mujeres en las distintas medidas de políticas activas de empleo, de tal manera que se reduzcan las brechas de género, mejorando la accesibilidad de esta población al mercado de trabajo, garantizando su presencia, y consiguiendo una mayor protección.

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 32K Políticas activas de empleo, permite observar que tanto en el ejercicio 2023 como 2024, se han propuesto medidas suficientes y adecuadas para el cumplimiento de las mencionadas recomendaciones, recogidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

Se ha respondido al total de las 21 recomendaciones realizadas. En el ejercicio 2023, de esas respuestas a las recomendaciones, se valora que 7 las han incorporado parcialmente, y 13 de forma completa. En la planificación de 2024, son 12 las que han propuesto avances que suponen un desarrollo parcial de las recomendaciones, y 8 las que responden a ellas en su totalidad.

Se observan los principales avances, en la planificación presupuestaria, en lo relativo al diagnóstico de la realidad que fundamenta y justifica la acción pública, desde el punto de vista de género, y su traslado a la planificación presupuestaria. Igualmente se observan avances, en materia de ejecución presupuestaria, en la inclusión de medidas y criterios de género en los instrumentos de ejecución. Tanto en la planificación como en la ejecución, las principales carencias se asocian a la extensión de la perspectiva de género a todas las áreas del programa, ya que son todas ellas pertinentes y de relevancia muy alta para la igualdad de género, y en la planificación para 2024, la perspectiva de género se localiza exclusivamente en los elementos que dependen del objetivo estratégico de género.

Por otra parte, en cuanto a los avances en la aplicación de la metodología G+, se valora positivamente la consolidación de las relaciones con la Unidad de igualdad de género, y la formación del personal, con una adecuada propuesta de transferencia de los contenidos de sensibilización en materia de género. No obstante, se debe concretar más cómo se lleva a cabo la detección de las necesidades formativas del personal, y cómo se planifica qué personas deben acudir a los cursos ofertados por el IAAP o a las acciones formativas que el programa describe en su informe de seguimiento.

En conclusión, el programa 32K Políticas activas de empleo, está llevando a cabo un avance en la aplicación de las recomendaciones de la auditoría APG, que se considera adecuado, en los ejercicios 2023 y en el 2024 actualmente en fase de elaboración.

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 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 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 las mujeres desempeñan 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

La actuación A.1 daría cumplimiento al artículo 23.2 (Políticas de empleo), al artículo 24 (Incentivos a la contratación de mujeres) y al artículo 25 (Promoción empresarial) de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Respecto al Plan Estratégico entendemos que se alinea con la línea 4.B, de apoyo al emprendimiento e iniciativa empresarial.

Respecto a la actuación A.2 entendemos que se podría enmarcar en el artículo 36.2 (Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado) de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, así como en la línea 2.A (Conciliación y corresponsabilidad) del Plan Estratégico.

En cuanto a la actuación A.3 entendemos que se podría enmarcar en el artículo 25 (Promoción empresarial) de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, así como en la línea 3.B (Presencia equilibrada en las distintas esferas de la vida) del Plan Estratégico.

La actuación A.4 daría cumplimiento a los artículos 23 (Políticas de empleo) y 25 (Promoción empresarial) de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, así como a la línea 4.B, de apoyo al emprendimiento e iniciativa empresarial.

La actuación A.5 da cumplimiento al mandato establecido en el artículo 25 (Promoción empresarial) de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, entre otras cuestiones por abarcar el establecimiento de medidas de formación, asesoramiento y seguimiento que permitan la consolidación de los proyectos empresariales.

También el artículo 25 (Promoción empresarial) de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre se da por cumplido con la actuación A.6, que a su vez también aborda lo establecido en el artículo 26 (Calidad en el empleo).

Por su parte la actuación A.7 centraría su foco en el cumplimiento del artículo 27 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre (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

De A.1 a A.4. Con todas las medidas expuestas se tiene el propósito de conocer en profundidad la realidad de estos colectivos a través del análisis de sus actitudes, necesidades, demandas y expectativas, al objeto de obtener información de calidad que sirva a la Consejería competente en materia de trabajo autónomo, emprendimiento y economía social, en general, de orientación en el diseño de políticas públicas y en la programación de actuaciones que favorezcan la igualdad de género en los ámbitos competenciales citados, fomentando su desarrollo y consolidación en igualdad, en Andalucía.

Se busca igualmente conseguir el cierre de la brecha de género en el ámbito de 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.

Se medirán 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.

Finalmente, se persigue 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 socias 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.

A.2. Concienciación y fomento de la igualdad de género en los órganos de representación del 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, con especial incidencia en los órganos de asesoramiento y participación de ambos 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 y 3.B 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.

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.

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.

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 lugar, 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 beneficiadas 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.

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 ánimo de lucro y empresas, que contemplen la perspectiva de género.

A.3. Mantenimiento de la 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, las actuaciones que promueve este Instituto se encuadran en la línea 4.A. 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 musculoesqueléticos, 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. Plan de acción para la implementación de la transversalidad de la igualdad de género en las políticas activas del Servicio Andaluz de Empleo (MRR). Este Plan de Acción para transversalizar la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas activas de empleo de la Comunidad Autónoma de Andalucía en el ámbito competencial del Servicio Andaluz de Empleo, es una de las acciones del Proyecto C23102P03 “Acciones para favorecer la transversalidad de género en las políticas de activación para el empleo” y se realiza en coherencia con el Plan de Transversalización de la Igualdad en las Políticas Activas de Empleo que despliega el SEPE a nivel estatal. De hecho, concreta esta planificación de referencia y la complementa a partir de la realidad específica de Andalucía.

La finalidad de este Plan de Acción, de ámbito de aplicación autonómico, es orientar la intervención de la Comunidad Autónoma de Andalucía (CAA), a partir del diagnóstico de situación de la perspectiva de género en el empleo, para que pueda garantizar la transversalidad efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en las Políticas Activas de Empleo, en el ámbito de actuación del Servicio Andaluz de Empleo, a través de sus servicios y programas comunes. Para ello, incorpora diferentes actuaciones dirigidas a mejorar la empleabilidad y la inserción sociolaboral de las mujeres en Andalucía, con el objetivo de disminuir las brechas de género que existen en el empleo.

A.2. Implementación del plan de igualdad para el personal laboral propio del Servicio Andaluz de Empleo. Diseño y desarrollo de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad del personal laboral propio, en respuesta al diagnóstico inicial de situación, con el objetivo de alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

A.3. Implantación de la cultura y gobierno del dato. Una organización regida por los datos posibilitará la generación de conocimiento suficiente para establecer una toma de decisiones coherente, optimizada y eficiente. Para ello, se requiere un cambio cultural de la organización que capacite y dé la información necesaria para que se pueda desarrollar el gobierno del dato.

Con ese fin, son necesarias las herramientas técnicas que soporten esta organización liderada por los datos (tecnologías que permitan el registro de los datos necesarios para ser convertidos en conocimiento útil), la selección de indicadores o variables necesarias para obtener, como resultado, esta información y la formación de los equipos humanos que componen la organización para registrar, con consistencia, solvencia y veracidad, los datos necesarios que ofrezcan, finalmente, el conocimiento que facilite la gestión, dirección y estrategia de la organización.

A.4. Desarrollo y ejecución del 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, definidas como el conjunto de recursos humanos, materiales y metodológicos a través del cual se realizan y gestionan las acciones de los programas de Itinerarios de Inserción, Orientación Profesional y Acompañamiento a la Inserción. 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 para la inserción.

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.5. Desarrollo y ejecución del Programa de Acompañamiento a la Inserción. 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 entre 3 y 9 meses.

A.7. Convocatoria de Proyectos Integrales de jóvenes. Los Proyectos Integrales consisten en desarrollar actuaciones que combinen diversas experiencias de diferente naturaleza como orientación y asesoramiento, formación, y acciones de intermediación que podrán contemplar en su caso la movilidad geográfica de las personas participantes. Estas acciones tendrán carácter experimental.

A.8. Convocatoria de proyecto Alma Joven. Esta medida tiene un doble objeto, por un lado promover la adquisición de habilidades, conocimientos y experiencia de aprendizaje mejorando la confianza en sí mismos y facilitando la integración en la sociedad y, por otro, favorecer la inserción en el mercado laboral, en una acción formativa o en el sistema educativo de las personas jóvenes andaluzas de 18 a 29 años, ambos inclusive, e inscritas en Garantía Juvenil en situación de desventaja social (que ni trabajan, ni estudian, ni reciben formación).

A.9. Atención a las personas demandantes de empleo en las necesidades de asesoramiento y cobertura de vacantes en el ámbito europeo. 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.

A.10. 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.

Para realizar la inscripción de la demanda, y con objeto de acortar los tiempos de espera en las oficinas de empleo, es necesario solicitar una cita previa. Para prestar un servicio cercano y accesible, de manera que se satisfaga, de la forma más eficaz posible, todas las necesidades relacionadas con el empleo de interés para la ciudadanía, se pone a sus disposición, además de la posibilidad de obtener una cita previa a través de la web del SAE o la APP móvil, el servicio telefónico de Cita previa, a través del cual pueden obtener esa cita en un amplio horario (de 8:00 a 20:00 horas) y de forma sencilla y rápida, asegurando una atención especializada, con los máximos niveles de calidad dentro del marco de la Norma UNE-EN-ISO.9001.

Esta cita previa, podrá ser telefónica o presencial, atendiendo a las necesidades de las personas demandantes o las actuaciones específicas a realizar.

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.

A.11. Convocatoria de proyectos. Alma mujer. Esta medida tiene un doble objeto, por un lado promover la adquisición de habilidades, conocimientos y experiencia de aprendizaje mejorando la confianza en sí mismas y facilitando la integración en la sociedad y, por otro, favorecer la inserción en el mercado laboral en una acción formativa o en el sistema educativo de mujeres con alta vulnerabilidad.

A.12. Desarrollo de proyectos integrales de inserción destinados a mujeres víctimas 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.

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. Artículos 5, 22, 23 y 26 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y Eje I del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.

A.2. Artículos 32 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y Eje I del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, línea 1.A.

A.3. Artículo 9.bis de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y Eje I, línea 1.A, del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.

A.4 a A.8. Artículos 22 y 23 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y Eje I, línea 1.A, del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.

A.9. Artículos 22 y 23 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.10. Artículo 22 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.11 y A.12. Artículos 22, 26, 31 y 36 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y Eje I del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.

En la Ley 13/2007, de 26 de noviembre de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, se adecúa a los artículos 51 y 53; y al Eje I del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y 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

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 seguimiento de recomendaciones de auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 32L Empleabilidad, intermediación y fomento del empleo, muestra que las medidas propuestas son suficientes y suponen un adecuado avance para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

Comenzando por la calidad y adecuación de la información suministrada, se observa que el programa ha respondido al 100% de las recomendaciones efectuadas en la auditoría, que sumaban un total de 43. De estas recomendaciones, 39 han sido atendidas durante el ejercicio presupuestario 2023 (17 de manera parcial, y 22 de manera completa). Para el presupuesto 2024, se van a tener en cuenta 41 de las 43 recomendaciones, y de ellas, 22 han sido planificadas teniendo en cuenta parte de lo recomendado, y en 19, se ha incorporado la recomendación en su totalidad.

En cuanto a las medidas ya implementadas en 2023 tras recomendaciones APG respecto a la planificación, ejecución e implementación de la metodología G+, se valora que son adecuadas. En la planificación, se han producido avances tanto en la observación y diagnóstico de la realidad, como en la planificación de género, aunque sigue siendo necesario avanzar en la transversalización de género a toda la planificación del programa, de alta relevancia para la igualdad de mujeres y hombres. Igualmente en la ejecución presupuestaria se consolidan avances derivados del proceso de auditoría APG, con mecanismos de seguimiento adecuado de las medidas ejecutadas. Por último, la metodología PPG ha continuado mejorando, con una adaptación adecuada de las herramientas de información, avances en la formación del personal en materia de PPG, y protocolización de las relaciones con la Unidad de igualdad de género de la Consejería.

Los avances observados en 2023, se mantienen adecuadamente en la planificación de 2024.

Como conclusión, el programa 32L Empleabilidad, intermediación y fomento del empleo, presenta una propuesta adecuada de seguimiento del cumplimiento de las recomendaciones de APG, observándose vías de avance en cuanto a la transversalización de la perspectiva de género en todas las áreas de actuación del programa.

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 5, Transversalidad de género y artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas.
- A.2. Artículo 36. Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado y 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, artículo 5, Transversalidad de género 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. La formación específica en materia de igualdad de género del personal de la Consejería se orienta hacia el desarrollo de una mayor sensibilidad ante las situaciones de desigualdad y, en consecuencia, a un aumento de la capacidad de los órganos gestores en los que este personal se integra, de aplicar y gestionar convenientemente la perspectiva de género en sus ámbitos competenciales, lo que supondrá un impulso a la transversalidad del enfoque de género en la gestión pública, y globalmente, a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la salud y el consumo.

A.2. La puesta en marcha de acciones para la conciliación del personal de la Consejería promueve una gestión más efectiva de las distintas responsabilidades, fomentando la igualdad de derechos, deberes y oportunidades entre hombres y mujeres, y rompiendo con estereotipos machistas y roles tradicionales que establecen rutinas y usos del tiempo que perjudican a las mujeres en su desarrollo profesional, y a los hombres en el ejercicio de sus roles personales y familiares. Esta medida fomentará el avance en la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.

A.3. A través de la divulgación y la sensibilización del personal de la Consejería se alcanza una mayor conciencia de las desigualdades de género que actúan permanentemente en la sociedad, y de los medios y mecanismos disponibles para alcanzar progresivamente una mayor igualdad entre mujeres y hombres. Esta medida incidirá de forma directa en la transversalidad de género y en la capacidad del personal para adoptar la perspectiva de género en sus diferentes ámbitos de competencia.

31B PLAN SOBRE ADICCIONES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Reducción de la brecha de desigualdad de género en salud en la población.

A.2. Implantación del protocolo andaluz de coordinación entre las redes públicas de Atención a las Adicciones y de Atención Integral a Mujeres Víctimas de Violencia de Género en los diferentes recursos de la Red.

A.3. Desarrollo de diferentes funcionalidades en SIPASDA (Sistema de Información del Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones) para la implantación del Protocolo de Violencia de Género.

A.4. Acciones formativas dirigidas a los y las profesionales de la Red Pública de Atención de las Adicciones en Andalucía, centradas en “Enfoque integrado de Género e Igualdad”.

A.5. Acciones formativas dirigidas a los y las profesionales de la Red Pública de Atención de las Adicciones en Andalucía, centradas en la formación en el Protocolo de Violencia de Género.

A.6. Incremento de las plazas en recursos residenciales para mujeres con problemas de adicciones.

A.7. Adaptación de los recursos a las necesidades de las mujeres con problemas de adicciones y especialmente para las que sufren 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 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.2, A.6, y A.7, 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.4 y A.5 se da cumplimiento al art 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:

- Con la A.1, A.2. y A.3 se da cumplimiento al Artículo 33 “Planes de Salud”.
- Con la A.2 y A.3 se da cumplimiento 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

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 las actuaciones recogidas en el Apartado 2 de este documento, previéndose que tengan un importante impacto de género.

La formación de los profesionales 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.

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.

El incremento de plazas destinadas a mujeres con problemas de adicciones y especialmente a las mujeres víctimas de violencia de género, así como la adaptación de los recursos a la población femenina, va a permitir un mayor acercamiento a las mujeres y la adaptación de los tratamientos a sus necesidades, que sin duda redundará en una mejor respuesta terapéutica.

Por otra parte, el desarrollo de diferentes funcionalidades en SIPASDA, así como la elaboración de un protocolo específico para la derivación a recursos residenciales de mujeres víctimas de violencia de género, van a facilitar la implantación del Protocolo de Violencia de Género.

Asimismo, la programación de indicadores específicos en esta materia, permitirá el seguimiento del tratamiento de las mujeres víctimas de violencia de género.

En definitiva, todas las actuaciones mencionadas redundarán en una mejor adaptación y accesibilidad de 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 mejorando 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.

41D SALUD PÚBLICA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Reuniones de Comités de las Delegaciones Territoriales para la violencia de género, donde se encontrarán representados todos los centros sanitarios de la provincia y se identificarán sus problemas específicos y estrategias conjuntas. A estos Comités también asistirá el Instituto de la Mujer de cada provincia. Con esta iniciativa se pretende mejorar la atención y eficacia de las actuaciones a través de avances en la sinergia de todos los centros y las instituciones de la provincia.

A.2. Formación a profesionales del Sistema Sanitario Público de Andalucía en prevención y atención integral a mujeres en situación de violencia de género. Avanzando en formación específica en violencia hacia mujeres de entornos rurales, mujeres con problemas de salud mental, mujeres embarazadas y mujeres con discapacidad.

A.3. Elaboración y actualización de Protocolos de Atención a la Violencia de Género: de atención primaria, de urgencias, de agresiones sexuales, de violencia de género y salud mental y de sumisión química.

A.4. Puesta en marcha del cribado poblacional de violencia de género.

A.5. Actuaciones para el avance en la participación de los hombres como población cuidadora informal de las personas con Alzheimer y otras enfermedades.

A.6. Seguimiento de la adaptación de las consultas ginecológicas a las mujeres con movilidad reducida.

A.7. Formación dirigida a dentistas de cabecera que participan en el programa de asistencia dental infantil de Andalucía, con un módulo específico destinado a la formación en igualdad de género y prevención de violencia de género.

A.8. Gestión del concierto social para la prestación del servicio público de atención temprana en Andalucía, incorporando en próximos Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares, el requisito de contar con formación en igualdad de género para los y las profesionales que conformen los equipos básicos en los Centros de Atención e Intervención Temprana (CAIT) y la formación en igualdad de género y prevención de la violencia de género como criterio de baremación a considerar.

A.9. Planificación, seguimiento y evaluación de planes integrales de salud con perspectiva de género.

A.10. Formación para incorporar el enfoque de género en la planificación sanitaria.

A.11. Actualización del informe Salud y Género en Andalucía 2024.

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 normativos:

A.1. Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Artículo 41. Políticas de Salud. Ley 13/2007. Artículo 4. Principios rectores. Artículo 27. Derecho a la atención especializada. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, Eje I Gobernanza, y; Eje V. Sociedad libre de violencias sexistas, Línea 5.B.

A.2. Ley 12/2007, de 26 de noviembre, Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas. Artículo 41. Políticas de salud. Ley 13/2007. Artículo 4. Principios rectores. Artículo 20. Formación a profesionales y del personal de la Administración de la Junta de Andalucía y Artículo 24. Formación a profesionales de la salud. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, Eje I Gobernanza y, Eje V. Sociedad libre de violencias sexistas.

A.3. Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Artículo 41. Políticas de Salud. Ley 13/2007. Artículo 4. Artículo 33. Planes de salud y, Artículo 34. Atención a las víctimas. Artículo 60. Protocolos de actuación. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, Eje I Gobernanza.

A.4. Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género. Artículo 41 Políticas de Salud y Artículo 42. Investigación biomédica. Ley 13/2007, de 26 de noviembre. Artículo 5. Fomento de las Investigaciones y Artículo 6 Líneas de Investigación. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, Objetivo Estratégico 4.

A.5. Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Artículo 36. Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028. Eje II. Cuidados y sostenibilidad de la vida. Línea 1.B.

A.6. Ley 12/2007, de 26 de noviembre: TÍTULO II. Medidas para promover la igualdad de género. CAPÍTULO IV: Políticas de promoción y protección de la salud y de bienestar social. Sección 1 Promoción y protección de la salud. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028. Línea 2.B. Salud y bienestar social.

A.7. Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Título I. Capítulo I. Artículo 9 bis. Artículo 41. Políticas de Salud. Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. Artículo 24. Formación a Profesionales de la Salud. Artículo 25. Formación de calidad. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028. Línea 1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género.

A.8. Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Artículo 12. Contratación Pública. Artículo 4. Principios rectores. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028. Línea 1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género.

A.9. Ley 12/2007, de 26 de noviembre, Artículo 5 Transversalidad de Género. Artículo 41 Políticas de Salud. Ley 13/2007, de 26 de noviembre. Artículo 4. Principios rectores. Ley 13/2007. Artículo 33. Planes de salud. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, principio rector: Igualdad y Transversalidad de género como pilar de intervención y de transformación de las políticas públicas

A.10. Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028. Línea 1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género.

A.11. Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género. Artículo 41 Políticas de Salud y Artículo 42. Investigación biomédica. Ley 13/2007, de 26 de noviembre. Artículo 5. Fomento de las Investigaciones y Artículo 6. Líneas de Investigación. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028. Línea 1A. Incorporación plena de la perspectiva de género. Línea 2.B. Salud y bienestar social, medida.

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. Mejora de la atención y la coordinación de las actuaciones en materia de atención sanitaria en violencia de género. Optimización de la coordinación entre los diferentes entes participantes en la intervención con mujeres víctimas de violencia de género.

A.2. Capacitación de profesionales del Sistema Sanitario Público Andaluz en la detección, atención e intervención a víctimas de violencia de género.

A.3. Mejora de la coordinación y organización en la prevención, detección precoz, atención e intervención en los casos de violencia de género, así como el seguimiento de los casos en los centros sanitarios públicos de Andalucía.

A.4. Facilitación de herramientas para la detección precoz de víctimas de violencia de género a los profesionales del ámbito sanitario.

A.5. Incremento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la prestación de cuidados a personas con Alzheimer y otras enfermedades.

A.6. Incremento del acceso equitativo e igualitario sin diferencias por sexo y por discapacidad al SSPA.

A.7. Capacitación de profesionales dentistas que participan en el Programa de Asistencia Dental Infantil de Andalucía en materia de igualdad de género y prevención de la violencia de género.

A.8. Potenciación de la incorporación del enfoque de género en la gestión del concierto social de atención temprana y la formación en igualdad de género y en prevención de violencia de género de los y las profesionales que prestan estos servicios en los CAIT.

A.9. Transversalización de la perspectiva de género y del principio de igualdad de oportunidades en los planes integrales de salud.

A.10. Sensibilización y difusión de conocimiento, entre profesionales de la sanidad pública, acerca de las desigualdades de género en los determinantes sociales de la salud, en el estado de salud de la población andaluza y en la atención sanitaria.

A.11. Incremento del conocimiento acerca de las desigualdades de género en los determinantes sociales de la salud, en el estado de salud de la población andaluza y en la atención sanitaria, con identificación de desigualdades, barreras en el acceso a los recursos y necesidades no atendidas en este ámbito.

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 son suficientes para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

Las medidas promovidas por el programa 41D – Salud Pública, en cumplimiento de las recomendaciones de APG, incluidas en el formulario de seguimiento se han completado en un 98% en su conjunto.

En respuesta a un total de ciento cuatro recomendaciones presentes en el Informe APG, el programa ha presentado ciento veintitrés medidas adecuadas y veinticuatro parcialmente adecuadas, considerando los dos años analizados. De estas, sesenta y cinco ya han sido impulsadas en 2023 y se prevé la realización de ochenta y dos en el presupuesto 2024 y siguientes.

La calidad de las medidas ya implementadas en 2023 tras las recomendaciones APG respecto a la planificación, ejecución e implementación de la metodología G+, se valora que son parcialmente adecuadas, identificando las principales debilidades en la coherencia entre las recomendaciones emitidas y las medidas implementadas, principalmente en el ámbito del diseño de indicadores. Por otra parte, un 30% de las medidas no han sido respondidas por parte del programa presupuestario, reflejando cierta demora en la puesta en marcha de las medidas correctoras.

Sin embargo, merecen especial mención por el avance en la integración de la perspectiva de género en la planificación presupuestaria del programa las medidas relacionadas con los diagnósticos, como el Informe Salud y Género en Andalucía 2024, y aquellas dirigidas a la coordinación para la integración del enfoque de género, como es la designación de una persona coordinadora o la celebración de distintas reuniones con la Unidad de Género.

En cuanto a las medidas planificadas para 2024, se consideran en su mayoría adecuadas. Entre estas destacan el diseño de actuaciones dirigidas a la planificación, seguimiento y evaluación de planes integrales de salud con perspectiva de género o a la formación para incorporar el enfoque de género en la planificación sanitaria; y en ámbitos específicos, la dirigida al avance en la participación de los hombres como población cuidadora informal de las personas con Alzheimer y otras enfermedades o la formación con enfoque de género para profesionales que prestan servicios de salud bucodental.

La principal debilidad identificada en la planificación de 2024 está relacionada con la mención de la integración del enfoque de género en objetivos y actuaciones sin observarse respaldo a tal afirmación en la información presupuestaria, siendo necesario dotar a la planificación presupuestaria de mayor detalle y coherencia.

Como conclusión, el programa 41D - Salud Pública, presenta una propuesta adecuada de cumplimiento de las recomendaciones de APG, ya que las medidas propuestas son suficientes.

41K POLÍTICA DE CALIDAD Y MODERNIZACIÓN

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Formación específica para reforzar la competencia de liderazgo científico dirigida a mujeres, dado que estos cursos han demostrado ser eficaces para facilitar la existencia de líderes investigadoras, reduciendo así la brecha existente.

A.2. Fomento de participación de mujeres como investigadoras principales en los proyectos de investigación en el ámbito de las convocatorias competitivas de proyectos de investigación.

A.3. Apoyo a la presencia de mujeres en los puestos directivos de las instituciones vinculadas con la investigación del SSPA.

Además, desde 2022 está en ejecución el Programa de Igualdad de la Estrategia de I+i en Salud de Andalucía con 5 objetivos, 15 acciones específicas y 17 indicadores.

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

- Aumentar el número de proyectos de investigación financiados por el SSPA con investigadores principales mujeres.
- Conseguir que todos los institutos y centros de investigación del SSPA cuenten con planes de igualdad en sus reglamentos internos.
- Consolidar la realización de acciones formativas para reforzar la competencia de liderazgo de mujeres.
- Aumentar el número de mujeres en las licencias de propiedad industrial y el número de inventoras en las licencias de propiedad industrial del SSPA.
- Equilibrar la participación de mujeres en los paneles de evaluación de proyectos de investigación.
- Equilibrar la participación de mujeres en 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 colaborar en 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.
- A.5. Realización de comunicaciones a entidades de personas consumidoras instando la representación equilibrada de hombres y mujeres en sus órganos de dirección.

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, sobre formación en 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.
- A.5. Art 56.3, sobre participación en ámbitos sociales, políticos y económicos

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 sigue trabajando en la mejora en la obtención de datos del Sistema arbitral de Consumo para poder hacer un análisis de los mismos desde la perspectiva de género.

- 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 a 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.

A.5. Habiéndose analizado la representatividad actual de los órganos de las asociaciones y federaciones de personas consumidoras en Andalucía, y viendo que hay posibilidades de mejora en relación con la paridad, se ha incluido como actividad y se va a instar a las Asociaciones y Federaciones inscritas en el correspondiente registro, a que alcancen y mantengan la paridad en sus órganos de gobierno.

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. Puesta en marcha por parte de los centros sanitarios de procedimientos de gestión en favor de la igualdad que se acuerden en el Plan Estratégico de Igualdad para el personal del SAS.

A.2. Actualización del diagnóstico de situación de la igualdad entre mujeres y hombres en el SAS.

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 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 recogidos 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

A través de la actuación A.1 se extenderá la aplicación de un mayor número de procedimientos de gestión de la igualdad de género al 80% de los centros sanitarios, implicándose estos en la estrategia de igualdad, y permitirá la adopción de un mayor número de medidas de igualdad en estos. La implantación de medidas de igualdad 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 su implantación también se reforzará la disponibilidad de indicadores sobre los avances en la igualdad entre profesionales de ambos sexos.

Por su parte, con la actuación A.2 se actualizarán los datos de situación de mujeres y hombres en el SAS, que dieron lugar al diagnóstico que se realizó en el año 2018 para la elaboración del Plan Estratégico de Igualdad. Ello permitirá disponer de información sobre la situación actual de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organización, conocer su evolución en estos cinco años y abordar el análisis sobre las medidas vigentes y las que fuera necesario incluir en el Plan Estratégico de Igualdad.

Finalmente, a través de la actuación A.3 se busca 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 materia de igualdad de género.

A.2. Realización de actividades formativas para abordar de forma adecuada la detección y atención a la violencia de género en sus múltiples manifestaciones, financiadas con cargo al Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

A.3. Impulso de la participación de los profesionales en actividades formativas con perspectiva de género.

A.4 Impulso de la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la función docente.

A.5 Mejora de la desagregación por sexo de los datos, para que todos los indicadores cuenten con dicha desagregación.

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.3 y A.4 contribuyen a dar respuesta al mandato de los artículos 5, 9 y 41.8 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

En referencia al uso del lenguaje igualitario, detallado en el art. 9 de la ley 12/2007 (lenguaje no sexista e imagen pública) se realizarán acciones formativas vinculadas a las actuaciones A.1 y A.2 dentro de los planes de formación de los centros.

La actuación A.5 da cumplimiento al artículo 10 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre (estadísticas e investigaciones con perspectiva de género).

La actuación A.2 da respuesta a los artículos 24 (Formación a los profesionales de salud), 25.ter (Formación de calidad) y 33 (Planes de Salud) 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 través de 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. Pretendemos 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 clásicos roles de género que también impregnan la configuración del rol de su propia categoría profesional. La incorporación de un equilibrio dentro de los/as 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 en este rol es un elemento de equidad. Asimismo, se ofrecerá a 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 destinados a 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. Otra actuación novedosa para 2024 es la implantación de la detección precoz de aquellas mujeres en situación de violencia de género que acuden a los centros de Atención Primaria del Servicio Andaluz de Salud.

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, y 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 que cuida se adapten mejor a su entorno cotidiano, ayudándoles 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 (vísperas de fines de semana y festivos). También la identificación de personas cuidadoras con diagnóstico de enfermería de “cansancio del cuidador”, como personas cuidadoras vulnerables al desempeño de 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.: Artículos 41.5, sobre medidas para apoyar a personas cuidadoras de personas dependientes, y 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, A.9 y A.10, 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. El Pacto de Estado contra la Violencia de Género de 2017 recoge en una de sus medidas (nº 60) la necesidad de mejorar la detección precoz 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 Socio-educativos (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 y la atención a la violencia de género en sus múltiples manifestaciones, así como 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, debidos 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 hombres 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 2024, se continuará incluyendo como objetivo disminuir la tasa de consumo de benzodiazepinas o ansiolíticos en general y de las mujeres, en especial, a las que en 2022 se les prescribieron el 68% de estos medicamentos, frente al 32% en los hombres.

Desde abril de 2022, entre otras medidas, se ha puesto en marcha, una campaña de educación a pacientes sobre benzodiazepinas, que se denomina “Benzostopjuntos”: Vivir sin tranquilizantes es posible”, que consiste en una intervención formativa multidisciplinar medicina-enfermería-farmacia SAS y comunitario para conseguir la deshabitación voluntaria de pacientes a estos medicamentos. Su contenido es apoyado por 19 asociaciones profesionales sanitarias, de usuarios y consumidores.

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

Con estas actuaciones se garantiza que se pueda analizar en el ámbito del SAS, el posible sesgo de género en la instauración de tratamientos farmacológicos en general y, en particular, se intenta disminuir el consumo de benzodiazepinas en mujeres.

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. Desarrollo de un plan de comunicación interna y externa.

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.

A.4. Desarrollo de las actividades financiadas con fondos del Pacto de estado en materia de violencia de género: acciones formativas y de sensibilización en materia de violencia de género, coordinación del grupo de trabajo sobre detección temprana (cribado) de la violencia de género en centros del SSPA, y acreditación a los centros comprometidos 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 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 y análisis de género. 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. La totalidad del personal de la FPS estará informado sobre de los protocolos y las medidas para la protección de empleadas públicas víctimas de violencia de género y de las medidas específicas de la FPS en esta materia.

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 2024.

De manera adicional, durante 2024, se van a desarrollar las siguientes acciones:

Acciones de formación y difusión de la igualdad:

- Incorporación del enfoque de género en la práctica de la Prevención de Riesgos Laborales.
- Diploma de Especialización en Género y Salud, Servicios Sanitarios y Sociales.
- Título propio UGR “Género y salud mental: Implicaciones para la asistencia”.
- Discapacidad, género y atención sanitaria.
- Maltrato contra las mujeres en parejas jóvenes. Herramientas para la prevención.
- Curso de prevención de la violencia de género en adolescentes (forma joven).
- Formación Básica para la actuación sanitaria ante el maltrato contra las mujeres.
- Abordaje sanitario de la Trata de Mujeres y niñas con Fines de Explotación Sexual
- Sensibilización ante la Violencia de Género para profesionales de Salud Mental. Herramientas de detección.
- Curso sobre Abordaje sanitario de la sumisión química.
- Violencia de género en el embarazo y MOOC sobre mutilación genital femenina.
- Jornadas de Sensibilización dirigida a Direcciones-Gerencias del SSPA.
- Programa formativo de Autocuidado para profesionales que trabajan con víctimas de la violencia de género en colaboración con el IAM.
- Formación para la implantación en planes y medidas de igualdad en las empresas.
- Violencias contra la infancia: maltratos prenatal e institucional.

Proyectos de consultoría previstos:

- Coordinación y apoyo a la gestión y dinamización de la Red Andaluza de Formación Contra el Maltrato a las Mujeres (Red FORMMA).
- Creación de una nueva plataforma virtual sobre Violencia de Género.
- Actualización del estudio de análisis de situación de género y salud en Andalucía.
- Apoyo a la herramienta IGUALSAS: Diseño y Evaluación del Plan de Ordenación de Recursos Humanos Intervenciones. IGUALSAS constituye una Red profesional que tiene por objetivo desarrollar actuaciones de formación para formar, desarrollar herramientas para la integración efectiva del principio de igualdad de oportunidades, así como compartir ideas e innovaciones en esta materia en el contexto específico del SSPA.

- Proyecto: Parentabilidad positiva (Actualización de la plataforma Ventana Abierta a la Familia para la crianza y el bienestar infantil).
- Coordinación del grupo de trabajo sobre detección temprana (cribado) de la violencia de género en centros del SSPA.
- Campaña sobre la desmitificación de la menstruación en colaboración con el IAM.
- Serie salud de las mujeres en colaboración con el IAM.
- Protocolo de actuación en materia de VG para los Centros de Valoración y Orientación de Andalucía.
- Campaña de comunicación sobre violencia de género: diseño de una campaña de sensibilización para la detección de las mujeres víctimas de la violencia de género, dirigida a la totalidad de los profesionales del SSPA basada en material audiovisual destinado al personal que trabaja en los centros del SSPA combinando tecnología, comunicación, periodismo y marketing social.
- Portal web con recursos sobre sensibilización en igualdad de género: <https://www.easp.es/igualdad-en-la-easp/>.
- Protocolo sobre abordaje integral de víctimas de sumisión química y/o agresión por objeto punzante.

Proyectos de investigación activos:

- “Proyecto de investigación sobre dificultades en la atención sanitaria a personas víctimas de trata”. Fondos del Pacto de estado contra la violencia de género.
- “Diferencias de género y evolución en el tiempo de las redes personales y los apoyos para cuidar de las personas cuidadoras de Andalucía y su relación con la salud”. Consejería de Salud y Consumo.
- “Efectividad de las intervenciones frente a la violencia de género en cuatro grupos poblacionales (mujeres adultas, adolescentes, embarazadas y discapacitadas)”. Consejería de Salud y Consumo.
- “Seguimiento de calidad de vida relacionada con la salud y sobrecarga de mujeres y hombres cuidadores de Andalucía y País Vasco: redes, apoyos y valor económico” (Estudio CUIDAR-SE II). ISCIII.
- “Seguimiento de consecuencias del cuidado informal en mujeres y hombres de Andalucía y País Vasco: salud mental, morbilidad, uso de servicios, problemas y necesidades” (CUIDAR-SE III). ISCIII.
- “Desigualdades de género en la enfermedad coronaria en España” (GENCADES). ISCIII.

Para el año 2024, está prevista la realización de diferentes proyectos de investigación y publicaciones en relación con las desigualdades de género en los cuidados informales y en la salud y calidad de vida de las personas cuidadoras, así como sobre Violencia Sexual.

Por último, con carácter interno, durante el año 2024, se pretende avanzar en la puesta en marcha de los ejes estratégicos del II plan de igualdad de la EASP, aprobado en marzo de 2022.

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.

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. Impulsar el 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 2024 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.

Por otro lado, 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.

A.2. Desarrollo de acciones formativas y de sensibilización dirigidas a las y los profesionales en materia de igualdad de género, con carácter provincial. Desarrollo de la IV Jornada de Género, Igualdad y Salud Mental con participación de 200 profesionales. Edición y difusión de una guía sobre Salud Mental, Apoyo social, Igualdad y Género.

A.3. Prevención y detección de la violencia de género en mujeres con trastorno mental grave y profesionales de FAISEM: Finalizar el estudio descriptivo de los factores de riesgo de violencia de género en profesionales y usuarias de los programas de FAISEM. Distribuir una guía y protocolo para la prevención y detección de la violencia de género y mantener la vinculación a actividades de profesionales y usuarias.

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. Posteriormente mediante el Decreto 13/2022, de 8 de agosto, se modifica el nombre de la consejería que pasa a denominarse Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural.

El 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, establece que las competencias con mayor relevancia de género se ubican en el área de desarrollo rural, así como en las actuaciones en materia agrícola, pesquera y agroalimentaria.

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. 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 abordará 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 (PAC).

A.8. 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.

Para la implementación del Plan a lo largo de todo el marco de ejecución será preciso profundizar en el conocimiento que tenemos 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 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, 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 dará la difusión de la información sobre mujeres a través de diferentes canales (página web de la Consejería, blog de estadísticas de la Consejería, notas de prensa, intranet de la Consejería...).

A.9. 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 dicha Ley.

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.

El apoyo al asociacionismo de las mujeres del sector con una línea de ayudas específica se recoge en el artículo 55.

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
- Transversalización de 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 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 presentada por personas físicas, indicando el porcentaje correspondiente a hombres y el porcentaje correspondiente a mujeres, así como el porcentaje por provincias, etc..).

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 de Frutas y Hortalizas), así como al personal de la administración encargado de trabajar con y/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 la Intervención Sectorial Apícola, (enmarcado dentro de las ayudas en concurrencia competitiva previstas en el Programa de Desarrollo Rural de Andalucía) se ha publicado la Orden de 21 de julio de 2023, por la que se aprueban en la Comunidad Autónoma de Andalucía las bases reguladoras para la concesión de subvenciones correspondientes a la Intervención Sectorial Apícola en el marco del Plan Estratégico de la Política Agraria

Común 2023-2027. En dicha Orden, se acuerda expresamente que la perspectiva de género y la consideración específica de las personas en situación de desventaja social o riesgo de exclusión, forme parte de la finalidad y contenido de las estrategias de desarrollo, buscándose muy especialmente la incorporación de las mujeres a la actividad económica en las zonas vinculadas al sector apícola en la región.

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. Avanzar en el desarrollo de aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas de la Política Agraria Común (PAC), viene recogido en el artículo 10 de la Ley 12/2007.

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, viene recogido en los artículos 5 y 9 de la Ley 12/2007.

A.4. Trasladar la importancia 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.

A.5. Respecto a las ayudas incluidas en la Intervención Sectorial Apícola, su actuación se enmarca dentro del artículo 13 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 la Orden de 21 de julio de 2023, por la que se aprueban en la Comunidad Autónoma de Andalucía las bases reguladoras para la concesión de subvenciones correspondientes a la Intervención Sectorial Apícola en el marco del Plan Estratégico de la Política Agraria Común 2023-2027, se incluye un criterio de priorización en aras de aumentar la presencia de la mujer en el sector apícola.

En el ejercicio presupuestario 2024, 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, la introducción del nuevo PEPAC 23-27 que contempla 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. Incorporación de la perspectiva de género en el diseño de las bases reguladoras para la selección de los Grupos de Desarrollo Rural candidatos para el marco 2023-2027, incluyendo requisitos y criterios de selección relativos a la igualdad de género.

A.2. Incorporación de requisitos vinculados a la igualdad de género en el diseño y selección de las Estrategias de Desarrollo Local Leader para el marco 2023-2027.

A.3. Incorporación de requisitos y criterios de selección vinculados a la igualdad de género de las bases reguladoras de las líneas de ayuda para la ejecución de las Estrategias de Desarrollo Local Leader para el marco 2023-2027.

A.4. Análisis y evaluación de los informes de contribución a la igualdad de género presentados por los Grupos de Desarrollo Rural, en adelante GDR, en el marco de las EDL 2014-2022 con el fin de determinar el porcentaje de Gasto Público de las submedidas 19.2 y 19.3 que han tenido impacto directo en la igualdad de género en el ámbito rural andaluz.

A.5. Análisis del impacto de género que Leader ha tenido en el territorio rural andaluz desde el punto de vista social y económico, con especial atención a la creación de empleo y el acortamiento de brechas de género en el ámbito laboral.

A.6. Continuar con el apoyo a las mujeres del medio rural andaluz, tanto con el diseño y puesta en marcha de acciones específicas como apoyando sus iniciativas, como encuentros, reuniones, etc.

A.7. Diseño de actividades para la dinamización de la juventud rural andaluza en las que la igualdad de género será eje central y estará presente de forma transversal en cada una de ellas. Que las mujeres jóvenes cuenten con mejores condiciones de igualdad es un aspecto central para que formen parte de la vida de sus pueblos y, por tanto, del desarrollo y el futuro de 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

Todas las actuaciones descritas anteriormente se adecuan al contenido de Ley 12/2007, entendiéndose que se rigen por el principio de igualdad, por la transversalidad de género en la planificación (actuaciones A.1, A.2, A.3 y A.5), así como poniendo en marcha actuaciones específicas (actuaciones A.6 y A.7) para reducir, las brechas de género.

Las actuaciones descritas responden a lo establecido en el art. 52 de la Ley, incorporando la transversalidad de género en las estrategias de los GDR, y, poniendo en marcha actuaciones para el empoderamiento de las mujeres rurales.

Las actuaciones A.1, A.2 y A.3 cubren un amplio conjunto de acciones además de las relacionadas con la transversalidad (art. 5), fomento de la participación y acceso a los recursos (acceso a las ayudas y al empleo creado por los proyectos subvencionados por Leader), como por ejemplo, el uso del lenguaje e imágenes inclusivas (art. 9), formación del personal técnico de GDR (art. 9 bis), recogida de información e indicadores con perspectiva de género (art. 10), representación equilibrada en los órganos de decisión de los GDR, entre otras.

Por otro lado, a través de las actuaciones A.4 y A.5, se realizan informes de impacto de género (art. 6) a cada uno de los proyectos subvencionados con Leader para que sean contabilizados para el cómputo indicado. Por último, la actuación A.7 responde directamente a lo establecido en el art. 52 bis incorporando la perspectiva de género a las acciones dirigidas a la juventud rural andaluza.

Las actuaciones descritas se alinean asimismo con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía 2022-2028, teniendo como eje principal la transversalidad de género en sus políticas e intervenciones, la reducción/eliminación de las brechas de género, poniendo en marcha actuaciones específicas; 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.

Por último, es necesario hacer referencia al II Plan sectorial de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía-Horizonte 2027. Las actuaciones del programa 71H, se enmarcan en los 5 ejes y 19 líneas estratégicas del II Plan sectorial.

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 GDR a través de la ejecución de las Estrategias de Desarrollo Local Leader. Estas permitirán la puesta en marcha de proyectos con perspectiva de género, el mayor acceso de las mujeres a las ayudas públicas, así como al sector empresarial y al empleo.
- Fomentar el empoderamiento femenino en el medio rural, desarrollándose actuaciones que, más allá de abordar necesidades prácticas de las mujeres, incidan en sus necesidades estratégicas, cuestionando los roles de género diferenciados y desiguales establecidos socialmente para mujeres y hombres y permitiendo el acceso de las mujeres a ámbitos hasta ahora reservados para los hombres.
- Avanzar en que el medio rural sea más igualitario para las mujeres, permitiendo que aquellas que quieran y deseen quedarse en sus pueblos puedan hacerlo, poniendo en marcha y desarrollando proyectos vitales y profesionales, ya que las mujeres son claves para la vertebración y el futuro de los territorios.
- Reducir las dinámicas de envejecimiento y masculinización de la población rural debidas a la emigración femenina por la mayor precariedad laboral y la persistencia de los roles de género.
- Poner en marcha actuaciones que mejoren los servicios en el medio rural, ya que su ausencia es una de las principales causas de la menor calidad de vida y, por tanto, del riesgo de sostenibilidad que sufren los territorios rurales.

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 (ANDMUPES), 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 2024 bajo las bases reguladoras aprobadas para las ayudas solicitadas por las organizaciones de productores pesqueros en el marco del Fondo Europeo Marítimo de Pesca y Acuicultura (FEMPA) y también para las ayudas gestionadas por los Grupos de Acción Local de Pesca y acuicultura (GALPA) 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 FEMPA, 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. En la Orden de Bases Reguladoras de Acuicultura, entre los criterios de valoración de las solicitudes se ponderará el hecho de que el proyecto para el que se solicite la ayuda introduzca medidas o acciones positivas para las mujeres.

A.6. Se subvencionan, bajo las líneas de ayudas financiadas con fondos FEMPA, 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 de tan solo el 2% en la actividad extractiva, mientras que la representación es del 17% en la actividad acuícola, del 27% en la comercializadora, llegando al 33% en actividades auxiliares de gestión y administración y al 47% en la actividad transformadora.
- 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 (IAIFAPE)

54D INVESTIGACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN AGRARIA Y PESQUERA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Acciones de difusión y captación de alumnado femenino para las actividades formativas y de transferencia de tecnología.

A.2. Acciones para promover la presencia de mujeres en los proyectos de 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

La actuación 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.

La actuación A.2. se adecúa a los dictados del artículo 10 sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género y los del artículo 21 bis sobre mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación, 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

IAIFAPE continuará trabajando en una mayor capacitación de las personas profesionales del sector agroalimentario, pesquero y acuícola, en estrecha colaboración con las asociaciones de mujeres del mundo rural y pesquero, mediante el diseño de nuevas acciones de captación del alumnado femenino y la adaptación de las actividades de formación y transferencia a las necesidades reales de las mujeres del sector primario. Se pretende con ello facilitar el acceso a dichas actividades e incrementar la participación de las mujeres, permitiendo su posterior incorporación a la actividad productiva en el sector y el mayor desarrollo de este colectivo, tanto personal como económico.

El Instituto promoverá la participación de las mujeres investigadoras y tecnólogas en los proyectos de investigación y demás actividades y eventos científico-técnicos, contribuyendo así a disminuir los sesgos de género en la comunidad científica y técnica. Asimismo, favorecerá los equipos de investigación liderados por mujeres y la mayor representación de las mismas en los órganos de decisión, que permita avanzar en la eliminación del techo de cristal en la investigación.

14.39 AGENCIA DE GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA (AGAPA)

71X GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Ejecución de actuaciones en el marco del II Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía Horizonte 2027.

- Difundir píldoras formativas para la incorporación de la perspectiva de género en todos los niveles y ámbitos de intervención.
- Progresar en el conocimiento de las problemáticas laborales de las mujeres del sector pesquero y de la acuicultura para reducir las brechas de género.
- Constituir redes, foros y espacios de trabajo que propicien el intercambio de experiencias empresariales de éxito promovidas por mujeres del sector de la pesca, la acuicultura y el agrario para la difusión de buenas prácticas.
- Elaborar y difundir bases de datos y otras herramientas con perfiles profesionales e información de mujeres cualificadas y referentes.
- Aumentar la presencia de mujeres en las comisiones, consejos, órganos colegiados, así como en los órganos de negociación y participación.
- Promover el establecimiento de cuotas mínimas de representación femenina en los puestos PLD.
- Revisar las aplicaciones informáticas para que recojan información desagregada por sexo.
- Elaborar y difundir herramientas para incluir la perspectiva de género en las principales actuaciones, procedimientos y servicios.
- Edición de un Boletín en materia de igualdad en los sectores competenciales.
- Mantener y actualizar un apartado de estadística de género en la web.

A.2. Implantación de las medidas del I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Agencia Agraria y Pesquera de Andalucía.

Se articula en seis ejes de intervención:

- Eje 1: La Igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de contratación, clasificación profesional, provisión y formación. Infrarrepresentación femenina.
- Eje 2: Corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Condiciones de trabajo.
- Eje 3: Política retributiva.
- Eje 4: Salud laboral con perspectiva de género.

- Eje 5: Prevención del acoso sexual laboral y por razón de sexo y, medidas de actuación ante situaciones de violencia de género.
- Eje 6: Comunicación, sensibilización y responsabilidad social.

Objetivos Generales:

- Eliminar los desequilibrios y desigualdades en el acceso y desarrollo de las mujeres y hombres en la Agencia.
- Asegurar que todos los procesos de gestión de los Recursos Humanos, se realicen de acuerdo a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos de gestión de la organización.
- Impulsar en la Agencia una cultura organizativa, que garantice un trato igual, respetuoso y digno 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

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.

Por su parte, la Agencia cumple con la obligación legal de disponer de un Plan de Igualdad propio, como ámbito diferenciado al Marco general, que recoja las medidas para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en la propia Agencia. Así quedó aprobada en Sesión de la Comisión de Igualdad celebrada el pasado 29 de junio de 2022, inscrito en el Registro de planes de igualdad y publicado con fecha 14 de marzo de 2023.

El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Agencia, se ajusta a lo establecido en el artículo 32 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 consecuencias esperadas con el desarrollo de actuaciones del II Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía Horizonte 2027, y la implementación de las medidas del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la Agencia Agraria y Pesquera de Andalucía, estarán en consonancia con los objetivos y ejes de actuación que contempla el plan:

- Garantizar que en los procesos de provisión de puestos de trabajo de las fincas gestionadas por AGAPA, el equilibrio en la participación de hombres y mujeres.
- Participación equilibrada de hombres y mujeres en el acceso a la formación.
- Mejorar las condiciones laborales y la cobertura social de las agricultoras, mujeres de la pesca y del sector ambiental.
- Disminuir la brecha de género en la población activa y ocupada en estos sectores.

- Eliminar estereotipos y roles vinculados a los empleos agrarios, pesqueros y ambientales.
- Incrementar la tasa de actividad y ocupación de mujeres en los sectores agrario, pesquero y ambiental a través del autoempleo y el emprendimiento.
- Buscar buenas prácticas y mujeres que sirvan de referentes.
- Impulsar y/o consolidar los órganos de participación de las mujeres en las políticas de la Agencia.
- Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en AGAPA.
- Explotar la información para implementar políticas públicas que eliminen las brechas de género.
- Dotar de herramientas a los centros directivos para integrar la perspectiva de género.
- Proyectar una imagen de compromiso con la igualdad de oportunidades.
- Visualizar el trabajo de las mujeres en los sectores agrario, pesquero y ambiental.

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 574/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica 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, impulsando la corresponsabilidad entre los sexos.

Para 2024 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, prorrogado por Pacto de 12 de junio de 2023 (BOJA nº 130 10/07/2023).

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.

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, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Las actuaciones de la Unidad de Igualdad de Género se enmarcan en lo establecido en el artículo 6 de la misma norma así como al 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; y obedecen 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, 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 sexo del Programa Erasmus, prácticas en empresas, apoyo a competencias lingüísticas B1, bonificaciones de matrícula; y análisis de las posibles acciones tendentes a corregir las desigualdades de género.

Se constata que en el colectivo de individuos con educación universitaria, existen diferencias de género notables en cuanto a la oferta laboral, que suele coincidir con el tiempo en torno al cual se

produce la maternidad. Esta 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 98/2023, de 2 de mayo, 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 los Planes de conciliación de la vida laboral y personal de las Universidades 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 serán ejecutadas teniendo en cuenta objetivos de igualdad de género, establecidos en 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 tienen 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 su parte, la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, establece en su artículo 32.6 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 en 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 y sectores poblacionales de la Universidad (personal docente y no docente, alumnado, etc.), 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.

54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Inclusión de medidas en materia de igualdad de género en la Orden de bases reguladoras de las subvenciones a conceder para la captación, incorporación, contratación y movilidad de recursos humanos en el ámbito de la I+D+I previstas para ejecutarse durante 2024.

La aprobación está prevista en 2023, de forma que la convocatoria de ayudas pueda realizarse y resolverse en 2024. Las medidas se relacionan con la paridad entre mujeres y hombres de la Comisión de Selección de las subvenciones; el criterio de género en el caso de que las solicitudes evaluadas obtengan la misma puntuación; la conciliación familiar y laboral; y el desarrollo, atracción y retención del talento de las mujeres, disminuyendo la brecha de género en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (áreas STEM), potenciando las vocaciones y la incorporación de un mayor número de mujeres al sistema de I+D+I. Lo que responde al diagnóstico realizado en el marco de la Estrategia de investigación, desarrollo e innovación de Andalucía (EIDIA), horizonte 2027, que evidencia el déficit de mujeres en determinadas áreas de conocimiento y también a lo previsto en el Programa Operativo FSE+.

A.2. Inclusión de medidas favorecedoras de la igualdad de género en la Orden por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a proyectos de I+D+I de agentes del sistema andaluz del conocimiento, en régimen de concurrencia competitiva, en el marco de la EIDIA.

La aprobación está prevista en 2023, de forma que la convocatoria de ayudas pueda realizarse y resolverse en 2024. En dicha Orden se han tenido en consideración medidas como la representación equilibrada de mujeres y hombres en la Comisión de Selección de evaluación y selección de las solicitudes presentadas y el establecimiento de una reserva de financiación de hasta un 20% para aquellos proyectos con investigadora principal que hayan sido valorados positivamente según los criterios establecidos.

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.

Tanto la Orden de bases reguladoras de las subvenciones a conceder para la captación, incorporación, contratación y movilidad de recursos humanos como la Orden por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a proyectos de I+D+I de agentes del sistema andaluz del conocimiento, han aplicado la perspectiva de la igualdad de género, tanto en el procedimiento de aprobación, como en el conjunto de medidas que se establecen en las bases reguladoras, de conformidad con lo establecido en el artículo 5 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, Andaluza 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 Orden de ayudas a recursos humanos persigue favorecer la formación de mujeres en programas de doctorado de las universidades andaluzas y fomentar la contratación laboral de mujeres como personal investigador doctor, favoreciendo su carrera profesional. También facilitar la incorporación de mujeres investigadoras con trayectoria destacada, de cualquier nacionalidad y con potencial de liderazgo, que contribuyan al progreso de la investigación en Andalucía.

La Orden de subvenciones a proyectos de I+D+I persigue favorecer a los grupos de investigación que cuentan con mujeres al frente de los mismos.

72A INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Inclusión de medidas de género en las bases reguladoras de las ayudas destinadas al apoyo de iniciativas empresariales de nueva creación, para la formación, capacitación y recapacitación de segunda oportunidad de las personas emprendedoras.

Dentro del marco FEDER 2021-2027 se prevé una línea de ayuda destinada al apoyo de iniciativas empresariales de nueva creación, para la formación, capacitación y recapacitación de segunda oportunidad de las personas emprendedoras, con ayudas monetarias para la dedicación al proyecto durante el periodo de tiempo en que éstas participen en un programa de incubación o aceleración homologado. Con el objetivo de reducir la brecha de género en la concesión de dichas ayudas se prevé la inclusión de medidas en las bases reguladoras que permitan aumentar la participación de mujeres en estos programas, promoviendo la igualdad de género y la igualdad de oportunidades para emprendedores y emprendedoras.

A.2. Inclusión de indicadores de género en la herramienta de seguimiento y evaluación del Plan General de Emprendimiento.

Tal como se define en el punto 17.3 del Plan General de Emprendimiento 2021-2027 (en adelante, PGE), el seguimiento y la evaluación del propio PGE se realizará mediante la implementación de un cuadro de mando, inspirado en distintos indicadores de informes de referencia sobre la actividad emprendedora en Andalucía.

Con carácter general, este cuadro de mando contemplará información de todos los indicadores y variables que se recojan, desagregadas por sexo y franjas de edad, de forma que posibiliten la medición y seguimiento de la eficacia de los programas respecto a todas las tipologías de emprendimiento. Además de la desagregación por sexo, se incluirán indicadores de género, como la Tasa de Actividad Emprendedora (TEA) femenina, que permita evidenciar y dar visibilidad a las brechas de género en materia de emprendimiento.

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 pretenden 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 y 25, así como al objetivo estratégico 1 y la línea 4.B. del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028. Por último, se sustentan en el objetivo estratégico (OE6) del Plan General de Emprendimiento 2021-2027, aprobado en el Decreto 176/2021, de 8 de junio.

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 el emprendimiento femenino en Andalucía a través del incremento en el número de mujeres que son participantes en los itinerarios de asesoramiento al emprendimiento del Sistema Andaluz para Empezar y el incremento en el número de acciones para disminuir la brecha de género en iniciativas emprendedoras innovadoras.

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 72A – Innovación y Emprendimiento aprecia que las medidas propuestas son insuficientes para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

Las medidas promovidas por el programa 72A, en cumplimiento de las recomendaciones de APG, incluidas en el formulario de seguimiento están completas en su totalidad.

En respuesta a un total de treinta y cinco recomendaciones presentes en el Informe APG, el programa ha presentado catorce medidas adecuadas y ocho parcialmente adecuadas, considerando los dos años analizados. De estas, siete ya han sido impulsadas en 2023 y se prevé la realización de quince en el presupuesto 2024 y siguientes.

La calidad de las medidas ya implementadas en 2023 tras recomendaciones APG respecto a la planificación, ejecución e implementación de la metodología G+, se valora que son inadecuadas, por su escaso número, ya que un 52% de las recomendaciones no han contado con ninguna medida durante el presupuesto 2023, reflejando cierta tardanza en la puesta en marcha de las

medidas correctoras. Por otra parte, no se observan avances, aunque cuenta con una cadena completa de planificación de género, diseñada en el ámbito del emprendimiento.

En cuanto a las medidas planificadas para 2024, se consideran en su mayoría inadecuadas, a pesar de observarse mejoras en comparación con el ejercicio anterior, como es el establecimiento de ayudas dirigidas al fomento del emprendimiento con criterios de género, sin embargo el programa presupuestario no consigue atender al sentido global de las recomendaciones ni de trasladar de manera apropiada los avances a la planificación presupuestaria.

También se observa en 2024 la falta de respuesta para un 49% de las recomendaciones, incluso en aquellas relacionadas con la Metodología G+, como la designación de personas responsables de género en los centros directivos involucrados en el programa o la elaboración de un mapa de necesidades formativas en igualdad de género.

Como conclusión, el programa 72A – Innovación y Emprendimiento, presenta una propuesta inadecuada de cumplimiento de las recomendaciones de APG, ya que las medidas propuestas no son suficientes.

15.31 AGENCIA PARA LA CALIDAD CIENTÍFICA Y UNIVERSITARIA DE ANDALUCÍA

42K CALIDAD DEL SISTEMA ANDALUZ DEL 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 e Innovación 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 grupos y proyectos de I+D; Indicadores sobre resultados tangibles; Indicadores sobre biotecnología; Indicadores sobre recursos humanos en las universidades y en Investigación; Indicadores sobre procesos y resultados del sistema universitarios: 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 pretende ampliar el impacto del Informe Mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento a través de su difusión por diferentes canales como son la prensa y redes sociales con el objeto de concienciar sobre la realidad de la mujer en el mundo académico y de la I+D.

A.4. 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 artículos 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, y más específicamente en su artículo 45, titulado “Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la ciencia, la tecnología y la 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 jóvenes, en etapas educativas preuniversitarias.

Se organizarán talleres, charlas de sensibilización, visitas a centros de investigación del PCT Cartuja y otro tipo de actividades dirigidas a público de etapas educativas preuniversitarias, con el objetivo de despertar las vocaciones científicas y tecnológicas, especialmente en las jóvenes, 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.

Se llevarán a cabo diversos tipos de actividades de comunicación para fomentar la elaboración de Planes de Igualdad, a través de la difusión de talleres, ejemplos de buenas prácticas de empresas referentes en igualdad, etc.

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.

En relación al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 se puede afirmar que, en general, las tres actuaciones, A.1., A.2. y A.3., están alineadas con el Objetivo Estratégico 3 sobre promoción de la diversificación en la elección de opciones educativas. De manera más específica, se vincula al Eje III, Representación y Poder, con actuaciones en la Línea 3.A. Coeducación y desaparición de los estereotipos de género que condicionen el futuro y la Línea 3.B. Presencia equilibrada en las distintas esferas de la vida.

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 sexo. 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 a largo plazo, 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, modificado por el Decreto 78/2023, de 4 de abril, al señalar su adecuación 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 integrarán la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, con el objeto de eliminar los efectos discriminatorios que pudieran causar y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

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 sus actuaciones.

La Unidad de Igualdad de Género realiza una labor constante de asesoramiento y apoyo técnico a los Centros Directivos en todas las tareas relacionadas con la igualdad de género en los diferentes ámbitos de la Consejería. Este asesoramiento se realiza telefónicamente, por video conferencia o presencial, especialmente en la etapa de confección del borrador del Presupuesto, cuando la Unidad de Género colabora con el Servicio de Presupuestos en la coordinación y revisión de las propuestas que los Centros Directivos y los Entes Instrumentales realizan. Asimismo, emite el informe de evaluación de impacto de género sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de cada ejercicio. Y conoce y asesora en la realización de auditorías de género en la Consejería y sus entidades instrumentales.

A.2. Diseño de acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal.

La Intranet de la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte cuenta con un espacio denominado "Unidad de género", en el que se comparte normativa, materiales, documentación y noticias de interés relacionadas con la igualdad de género útiles para afrontar las competencias y responsabilidades de todo el personal, incluyendo altos cargos de la Consejería y de las Delegaciones Territoriales.

A.3. Asesoramiento para la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración de la planificación sectorial de la Consejería.

Actualmente se está trabajando en un diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos competenciales de la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte, como

paso previo a la elaboración de un Plan de Igualdad. Asimismo, se ha constituido una Comunidad de Práctica conformada por un grupo de personas de diferentes ámbitos de la Administración Andaluza que está trabajando en una Guía para la elaboración de un Plan de Igualdad. La guía podrá ser utilizada en cualquier ámbito de la Administración Pública.

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 actuaciones previstas, se espera conseguir una mayor transversalidad de género en las políticas públicas relacionadas con el Turismo, la Cultura y el Deporte. Y que el diseño de estas políticas contribuya a la disminución de las brechas de género, la eliminación de la violencia de género y de cualquier otro trato discriminatorio o vejatorio o de riesgo para las personas. Finalmente se busca mejorar 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.

311 MEMORIA DEMOCRÁTICA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Análisis de los restos exhumados de las fosas desagregados por sexo.

Se tendrá especialmente presente a las mujeres en las actuaciones referidas a la localización, exhumación e identificación de víctimas, desagregando por sexo los resultados que se obtengan.

A.2. Señalización de lugares de memoria democrática, desagregando por sexo los datos referidos a personas.

Acciones dirigidas al estudio, investigación, divulgación y difusión, tratando de visibilizar a las mujeres y la especial violencia que sufrieron por el hecho de serlo.

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 programa 311 tiene como objetivo el desarrollo de las políticas de recuperación de la memoria democrática, siendo su objetivo central la exhumación e identificación genética de los restos óseos que se hallan en las fosas del territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Estas actuaciones atienden a lo dispuesto en el artículo 10. Estadísticas e investigaciones, 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

Dar a conocer la represión sufrida por las mujeres, que no debe considerarse como una mera variante de la represión general, entendiendo como tal a la masculina, ni un mero complemento de ésta, sino que debe ser considerada como una categoría diferenciada tan relevante como la sufrida por los hombres.

45B ARCHIVOS, BIBLIOTECAS E INDUSTRIAS CULTURALES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Aumento de la participación femenina en Festivales andaluces.

A.2. Fomento de la participación de las mujeres en actividades relacionadas con la lectura y ferias del Libro.

A.3. Fomento del uso por parte de las mujeres de los servicios ofrecidos por la Red de Bibliotecas Públicas 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

Todas las actuaciones se adecuan a los objetivos de la Ley 12/2007, mencionada, y especialmente a lo que se establece en el artículo 50 ter. Cultura.

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. Respecto del 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 el aumento de mujeres en los estrenos y visionado.

A.2. Facilitar que la constitución y creación de editoriales desde el punto de vista empresarial sean dirigidas por mujeres e incrementar el número de publicaciones de escritoras andaluzas a lo largo de la historia.

A.3. Mantener el uso mayoritario de la población femenina, mejorando los servicios ofrecidos.

45D MUSEOS Y CONJUNTOS CULTURALES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Incorporar nuevos indicadores relacionados con los objetivos operativos vinculados a la igualdad de género.

Se requiere incorporar tanto en los instrumentos de seguimiento y evaluación de las actividades como en los de documentación de las colecciones los siguientes indicadores:

- Número de autoras en las colecciones permanentes de los museos.
- Número de autoras en las exposiciones temporales de carácter colectivo.
- Número de mujeres participantes en las actividades de difusión organizadas por los museos: mesas redondas, charlas y conferencias, talleres, etc.

A.2. Implantar una exposición virtual permanente en el portal de museos relacionada con la violencia de género.

Se utilizarán fondos seleccionados de todos los museos que ilustren la normalización de la violencia contra las mujeres en el patrimonio artístico histórico, como mirada crítica hacia ese patrimonio y denuncia de actitudes, prácticas y creencias que han atentado contra la dignidad e integridad de las mujeres a lo largo de la historia.

A.3. Promover el uso de la herramienta Cultura x Igualdad, un instrumento de autoevaluación en igualdad de género específico para museos e instituciones culturales.

Se trata de un cuestionario que, una vez cumplimentado, proporciona un índice de igualdad, entre 1 y 10, y un análisis con fortalezas y debilidades. Ha sido creado por el Ministerio de Cultura y Deporte a propuesta del Observatorio de Igualdad de Género en el Ámbito de la Cultura.

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. se adecúan a los objetivos de la Ley 12/2007 mencionada, y especialmente a lo que se establece en el artículo 50 ter. Cultura. La actuación A.2. se adecúa a los objetivos de la Ley 13/2007, y especialmente a lo que se establece en el artículo 10 Actividades culturales, artísticas 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. Permitirá a los órganos gestores afinar el conocimiento del grado real de visibilidad de las mujeres en el ámbito de los museos. Esto promoverá que los museos programen con mayor impacto 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 se creó. Ese patrimonio ha normalizado y justificado la violencia física y psíquica contra las mujeres. Una visión crítica de ese patrimonio no supone renegar de su valor artístico sino que permitirá denunciar la normalización de comportamientos y actitudes que han sustentado la violencia contra las mujeres. Se supone que el impacto tendrá especial calado entre la población más joven como mayor usuaria de los recursos digitales. Se usará también en el ámbito de la enseñanza secundaria.

A.3. Esta herramienta permitirá que los museos, conjuntos y enclaves programen actuaciones para corregir o mejorar aquellos indicadores en los que sean deficitarios en términos de igualdad de género. Los mismos pueden ser desde el diseño y reforma de sus instalaciones, el tipo de equipamiento en el que se invierte, las adquisiciones de obras de arte, el tipo de actividad que se programa y quiénes participan en ellas, etc.

46B ACTIVIDADES Y PROMOCIÓN DEL DEPORTE

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género.

A.1. Fomento de la práctica deportiva femenina a través de las Federaciones deportivas andaluzas mediante la celebración de competiciones deportivas para mujeres.

A.2. Aumento de la presencia equilibrada de niños y niñas en el deporte base y de rendimiento a través de la ordenación, la organización y programación de deporte en edad escolar.

A.3. Fomento de la práctica deportiva de las mujeres mediante la concesión de ayudas destinadas a deportistas y entrenadoras con la condición de alto nivel o alto rendimiento de Andalucía, con méritos en pruebas no olímpicas y no paralímpicas.

A.4. Prevención de la violencia de género en las competiciones deportivas (dentro y fuera del ámbito federativo), a través de campañas informativas en redes sociales y a través de sesiones formativas en centros educativos (charlas, seminarios, material audiovisual, etc.), cursos de formación de técnicos deportivos y cursos de formación de árbitros, jueces y entrenadores, en materia de prevención de violencia de género.

A.5. Fomento de la participación de las mujeres en competiciones deportivas a través de medidas que incentiven su incorporación al tejido deportivo asociativo, como campañas en redes sociales que resalten las ventajas de la práctica deportiva federada.

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 se adecúan a los mandatos de la Ley 12/2007 mencionada y, especialmente, a lo que se establece en el artículo 50 bis 3. Deporte y actividad deportiva. Por su parte, la actuación A.4. se adecúa a los objetivos de la Ley 13/2007 antes citada y, especialmente, 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. Permitirá un mejor conocimiento del número de mujeres que practican deporte en Andalucía. Este conocimiento nos permitirá realizar campañas informativas sobre los beneficios para la salud de las mujeres que se derivan de la práctica deportiva habitual.

A.2. Permitirá una mayor información sobre los niños y niñas que practican deporte en edades escolares, permitiendo una mejor planificación del deporte base.

A.3. Permitirá un mejor conocimiento del número de mujeres que alcanzan la condición de deportista de alto nivel o de alto rendimiento. Este conocimiento nos permitirá realizar 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 en programas dirigidos al alto nivel, con objeto de obtener resultados destacables en el ámbito internacional y en programas dirigidos al alto rendimiento, que les permitan alcanzar el alto nivel en un futuro inmediato.

A.4. Permitirá un mejor conocimiento del impacto que la violencia de género tiene en las competiciones deportivas, federadas y no federadas. Este conocimiento nos permitirá realizar acciones

informativas y formativas sobre la prevención de la violencia de género en el deporte: charlas y seminarios en centros educativos; formación de técnicos deportivos en materia de igualdad y prevención de violencia de género; campañas de concienciación ciudadana, en materia de igualdad y prevención de violencia de género, en medios de comunicación de masas y redes sociales; campañas para una mayor visibilización de técnicas, juezas, árbitras y entrenadoras, etc.

A.5. Permitirá un mejor conocimiento del número de mujeres que practican deporte en Andalucía con licencia federativa. Este conocimiento nos permitirá realizar campañas informativas sobre los beneficios que conlleva la práctica del deporte de manera federada, haciendo especial hincapié en el colectivo femenino con el objetivo de reducir la brecha de género existente en la actualidad.

75B PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN TURÍSTICA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Inclusión de criterios de igualdad de género en las acciones subvencionadas a empresas turísticas.

A.2. Desarrollo de actuaciones para contribuir a la reducción de las desigualdades de género en el sector turístico.

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 a los objetivos de la Ley 12/2007, y especialmente a lo que se establece en el artículo 13 Ayudas y subvenciones.

A.2. Esta actuación se adecúa a los objetivos de la Ley 12/2007 mencionada, y especialmente a lo que se establece en los artículos 25 Fomento empresarial y 26 Calidad en el empleo.

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 pretende incentivar el número de contrataciones femeninas en el sector turístico, de tal manera que aquellas entidades que acrediten su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres se vean favorecidas en la baremación por esta circunstancia.

A.2. Contribuir a la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en el empleo en el sector turístico.

75D CALIDAD, INNOVACIÓN Y FOMENTO DEL TURISMO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Inclusión de criterios de igualdad de género en las acciones de respaldo a entidades.

Entre los criterios están que las entidades cuenten con un plan de igualdad, con una estructura de plantilla equilibrada por sexo, incluyendo el equipo directivo, y un informe de evaluación de impacto de género que muestre la contribución de la actividad al logro de la igualdad entre hombres y 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. Esta actuación se adecúa a los objetivos de la Ley 12/2007 mencionada, y 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

La presencia de cláusulas relacionadas con la acreditación de avances en materia de igualdad en las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas al turismo, supone una apuesta por seguir avanzando hacia el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

El Centro Andaluz de Arte Contemporáneo, como en años anteriores, continúa prestando una atención especial a la política de género en todas sus actuaciones y en especial en aquellas de mayor relevancia para la igualdad de género, tales como el desarrollo de exposiciones temporales, la constitución de la colección permanente de arte contemporáneo o el fomento y difusión del arte. Para el ejercicio 2024 se identifican las siguientes actuaciones:

A.1. Realización de exposiciones aplicando el criterio de paridad de género.

Desde hace más de una década, el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo mantiene una política paritaria en todas sus actividades y exposiciones, política que es una seña de identidad y que lo ha convertido en referente por ser el único museo español en cumplirla. Por una parte, se realizan el mismo número de exposiciones individuales de hombres que de mujeres al año, y por otra, las exposiciones colectivas son siempre paritarias. Además, en las actividades organizadas por el CAAC, como cursos o conferencias, se asegura la paridad en el programa.

El C3A fue inaugurado en 2016 y adscrito posteriormente al CAAC. Es por tanto parte de esta institución y como tal, ha seguido esta misma política paritaria en su programación desde su creación.

En 2024, ambos Centros van a mantener esta línea, realizando el mismo número de exposiciones individuales de hombres que de mujeres y con el mismo número de ambos también en cada exposición colectiva.

A.2. Actividades formativas y didácticas que potencien el papel de las mujeres en el arte contemporáneo y que fomenten la conciliación.

Su diseño y programación tendrá en cuenta la paridad y se realizarán 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 y los itinerarios a las exposiciones, entre otras.

Durante 2024 el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo continuará desarrollando el denominado 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.

Se prevé la continuación 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. Programas de investigación y producción artística en el C3A paritarios.

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 mandatos de los siguientes artículos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género: 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; Artículo 65. Igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y su suministro.

En relación a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, en cuanto al ámbito de la política presupuestaria de que se trata, las actuaciones atienden específicamente a lo ordenado en su artículo 10, “Artículo 10. Actividades culturales, artísticas y deportivas”.

Asimismo la actuación A.2. se orienta a la conciliación de la vida laboral y familiar conforme a lo ordenado 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 su participación como artistas y comisarias en las actividades expositivas del CAAC.

Avanzar en 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, entre ellas, las actividades que tienen a las mujeres como temática principal o estén desarrolladas por autoras femeninas. Estos instrumentos de difusión y divulgación aportan elementos e información histórica que permiten enmarcar los temas y promover una reflexión crítica en la sociedad.

16.51 AGENCIA ANDALUZA DE INSTITUCIONES CULTURALES

45E PLANIFICACIÓN, INFRAESTRUCTURAS CULTURALES Y CONSERVACIÓN DEL PATRIMONIO HISTÓRICO

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 cinematografía.
- A.5. Programación de Artes Plásticas y Visuales.
- A.6. Programación de actividades del Libro y Letras.
- A.7. Puesta en valor de 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 propicien 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 de Ferias de Arte Contemporáneo que propicien 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 se adecúan a los objetivos marcados por la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, alineándose con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

Las actuaciones A.8 y A.9 se encuadrarían en el cumplimiento de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, alineándose con el 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

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 de acceder a la cultura en condiciones de igualdad y participación

equitativa en las actividades culturales, teniendo como referencia el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, con la finalidad principal de que la ciudadanía andaluza disponga de una oferta cultural amplia y de calidad.

Además, las actuaciones A.8 y A.9 están orientadas específicamente a llevar a cabo acciones de sensibilización contra la lacra de la violencia de género en la sociedad actual, 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 Planificación, infraestructuras culturales y conservación del patrimonio histórico, aprecia que las dieciséis medidas propuestas son suficientes para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, siempre que se lleven a cabo las acciones que se plantea realizar a lo largo del Presupuesto 2024, de las cuales se hará seguimiento.

La calidad de las medidas ya implementadas en 2023 tras las recomendaciones APG respecto a la planificación, ejecución e implementación de la metodología G+, se valora que son adecuadas.

No obstante se identifican algunas debilidades, como la ausencia de medidas específicas orientadas a la formación cultural destinadas a profesionales del sector. Esta medida, enmarcada en el objetivo “Programar cursos de formación cultural de inserción y perfeccionamiento laboral”, es independiente de la formación destinada al personal del programa presupuestario. Además, las actuaciones para promover la participación cultural igualitaria, no concretan la integración de un enfoque específico de igualdad de género, sino que muestran una información desagregada por sexo sobre los espectadores/as participantes de la oferta cultural.

Por otra parte, merece especial mención por su valía, la medida impulsada de constitución de un grupo de trabajo de género con representantes de las distintas áreas que tengan responsabilidad en la programación de actividades, conforme establece el DOE G+ y coherente con la recomendación de *Evaluación de los resultados obtenidos del diagnóstico de género y el diseño de nuevas líneas estratégicas y objetivos que promuevan reducir posibles brechas de género que se identifiquen*. Dicho grupo de trabajo de género analiza la composición de las plantillas que conforman las compañías contratadas a través de la programación cultural de la Agencia y el nivel de representación femenina en las autorías de las obras y puestos de toma de decisión.

En cuanto a las medidas planificadas para 2024, se consideran en su mayoría adecuadas, si bien se detectan algunas debilidades en las medidas relacionadas con la recomendación de elaborar un diagnóstico de género ad hoc que analice la situación de la igualdad de género en el contexto cultural andaluz. En este sentido, la Agencia tiene previsto desarrollar un análisis de la realidad

apoyado en la ponencia de los indicadores del área de cultura realizada por la Comisión de Impacto de género en el Presupuesto, que son indicadores de contexto y no resultan suficientes para abarcar la totalidad de la realidad a la que debe hacer referencia el diagnóstico. También se identifican mejoras en la planificación en las medidas para 2024 relativas a la construcción de nuevos indicadores de género.

Como conclusión, el programa 45E Planificación, infraestructuras culturales y conservación del patrimonio histórico de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales presenta una propuesta adecuada de cumplimiento de las recomendaciones de auditorías de presupuesto y género.

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 dirigidas a mujeres en situación de vulnerabilidad a través del patrimonio cultural.

Se trata 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 y documentación generadas por servicios o proyectos del IAPH (proyectos específicos, web, publicaciones, programa de formación, iaphtube, etc).

A.2. Actividades en favor del acceso a la cultura del patrimonio para mujeres en exclusión por violencia de género.

Con el objetivo de promover la igualdad de género y la lucha contra la violencia de género hacia las mujeres, se plantea el desarrollo de actividades divulgativas/formativas en torno al patrimonio, destinadas específicamente a este colectivo en situación de exclusión social, posibilitando su acceso a la cultura y a las maneras de proteger el patrimonio histórico de Andalucía.

A.3. Implementación del Plan de Igualdad.

Esta actividad incluye la implementación del I Plan de Igualdad y del Protocolo de Acoso Laboral y por razón de sexo, en vigor en la institución desde mayo de 2022. El Plan de Igualdad del IAPH tiene previsto para la anualidad 2024 el desarrollo de las siguientes medidas: fomentar la promoción de las trabajadoras a todas las categorías y funciones en las que estén infrarrepresentadas y garantizar el principio de equidad retributiva, esto es, a idéntica responsabilidad y exigencia igual salario en todos sus conceptos.

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, para la promoción de la igualdad de género en

Andalucía, a la Ley 13/2007 y a los cuatro objetivos del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y muy especialmente al OE2 y OE3.

A.2. Se alinea con 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 de la Ley 12/2007. También contribuye a los cuatro objetivos del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y muy especialmente al OE1 y 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 público, de al menos 20 mujeres y la difusión y publicidad de la actividad 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 la larga, la mejora en la empleabilidad y la inserción 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. En el año 2024 se realizarán visitas técnicas a la sede del IAPH, adaptadas a colectivos de mujeres afectadas por violencia de género en las que puedan conocer la naturaleza y dedicación de las instituciones públicas al patrimonio cultural. Se espera un impacto directo mediante la asistencia, en calidad de alumnas o público, de 10 mujeres en exclusión por violencia de género a las actividades realizadas, y un impacto indirecto mediante la difusión y publicidad de la actividad y de los resultados obtenidos.

A.3. Todas las medidas del Plan de Igualdad tendrán un impacto directo en la totalidad de la plantilla, que cuenta con un total de 112 personas de las que 77 son mujeres y 35 son hombres.

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. Estudio sobre “Percepción de las personas residentes andaluzas ante el turismo desde una perspectiva de género”.

El estudio consta de un análisis cualitativo, ya entregado por la empresa licitada, y un análisis cuantitativo en realización, que se entregará a finales del presente ejercicio.

A.2. Estudio sobre “Pautas de emprendimiento en la industria turística en Andalucía con perspectiva de género”.

El estudio se licita en septiembre de 2023 y se prolongará hasta finales de abril de 2024 dentro de lo previsto en el DOE.G+.

A.3. Estudio de las “Características de la oferta y la demanda deportiva de Andalucía con perspectiva de género”.

El estudio constituye una aproximación a los hábitos deportivos de la población andaluza, federada y no federada, así como a la visión desde las federaciones deportivas y técnicos deportivos municipales.

A.4. Incorporación al DOE.G+ de un objetivo en materia de Acoso Sexual en el deporte para el desarrollo de acciones en el año 2024.

Se actualiza el PAIF 2024 para la ampliación del marco de actuación del objetivo “Realización de eventos de concienciación para el fomento de la igualdad y contra el acoso sexual en el deporte”.

A.5. Realización de acciones de sensibilización y concienciación sobre deporte e igualdad de género.

A.6. Patrocinio a mujeres deportistas y/o eventos de deporte femenino con el fin de dinamizar la participación de mujeres en eventos deportivos.

A.7. Experiencia piloto de informe de impacto de género en un evento deportivo a desarrollar en 2024 conforme a lo previsto en el DOE.G+.

A.8. Talleres de capacitación para mejorar la empleabilidad de las mujeres en el sector turístico.

Los talleres han sido desarrollados por el Hotel Escuela Convento de Santo Domingo y dirigidos al alumnado en el marco de la formación para el empleo que se realiza en este centro y donde, desde 2022, se imparte un módulo de igualdad de género en el turismo.

A.9. Jornada de sensibilización en materia de género y turismo para el tejido empresarial y turístico. Su realización está prevista en octubre de 2023.

A.10. Programa de consultorías para apoyo del emprendimiento de las mujeres en la industria turística.

Este programa está dirigido a mujeres emprendedoras y pymes dirigidas por mujeres dentro de sus primeros años de andadura. Se está llevando a cabo durante todo el año 2023 y será evaluado a primeros de 2024.

A.11. Talleres de competencias digitales para mujeres empresarias del sector turístico.

Se realizan de forma continuada durante todo el año 2023 en Andalucía LAB y serán ampliados al año 2024.

A.12. Elaborar un logo que represente igualdad en el turismo y se utilice en todos los contextos necesarios.

Su realización está prevista para 2024.

A.13. Creación de reportajes con contenido de producto turístico para mujer “Viajar Sola”.

Se encuentra en realización y su finalización está prevista en el primer trimestre de 2024.

A.14. Instalaciones deportivas; promoción deportiva. Estudio de necesidades de datos y realización de relación de fuentes desagregadas. Su realización está prevista para 2024 según el DOE.G+.

A.15. Promoción turística: número de contactos: estudio de necesidades de datos y realización de relación de fuentes desagregadas. Su realización está prevista para 2024 según el DOE.G+.

A.16. Promoción turística: Plan Meta 2027: estudio de necesidades de datos y realización relación de fuentes desagregadas. Su realización está prevista para 2024 según el DOE.G+.

A.17. Curso “Prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral” (dirigido a toda la plantilla). Curso online en formato live y diferido previsto para noviembre–diciembre de 2023.

A.18. Curso “Investigación con enfoque de género en el ámbito del turismo” (dirigido a la Oficina del Dato de la EPGTDA).

El curso incluyó la aproximación a la perspectiva de género en el diseño y desarrollo de una investigación y en el análisis de problemas sociales.

A.19. Curso “Presupuestos con perspectiva de género” (práctico) dirigido a personal directivo y mandos intermedios y grupo de trabajo.

El curso está planificado para octubre de 2023 en formato live (personal directivo y mandos intermedios) y diferido (grupo de trabajo). Incluirá una aproximación a la planificación y ejecución presupuestaria en la Administración andaluza, una introducción a la Estrategia andaluza de PPG y APG y la elaboración del DOE.G+ (Objetivos estratégicos, objetivos operativos e indicadores desde una perspectiva de género en relación con el presupuesto).

A.20. Curso “Sensibilización sobre la dimensión de género en el deporte y el turismo” (dirigido a toda la plantilla).

El curso online se realizó en el primer trimestre de 2023 y se abordaron las generalidades de la dimensión de género, las diferentes brechas entre las mujeres y los hombres en el ámbito del turismo y del deporte así como generalidades sobre las acciones de comunicación no sexista.

A.21. Creación y dinamización del Grupo de trabajo interdepartamental DOE.G+.

El grupo fue creado en 2022 y mantiene comunicación para la determinación de acciones y para dar seguimiento a aquellas comprometidas en el DOE.G+.

A.22. Acompañamiento técnico para la implantación y ejecución del DOE.G+ en la empresa.

Se vuelve a contar con asesoramiento técnico experto externo para poder poner en marcha un procedimiento que permita mejorar la respuesta de la EPGTDA a los requerimientos de la Comisión de Impacto de Género de los Presupuestos en 2022 y 2023 y, por tanto, a la normativa vigente en futuros ejercicios.

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 y A.3. Objetivos de la Ley 12/2007 mencionada y especialmente a lo que se establece el artículo 5. Transversalidad de género; y 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

A.4. Ley 13/2007 citada concretamente en el artículo 10. Actividades Culturales, Artísticas y Deportivas, y a las recomendaciones realizadas por la Dirección General de Presupuestos de la Junta de Andalucía al anteproyecto presentado para el ejercicio 2024.

A.5. y A.6. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el artículo 5. Transversalidad de género y artículo 50 bis. Deporte y actividad deportiva.

A.7. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el artículo 5. Transversalidad de género; artículo 50 bis. Deporte y actividad deportiva, así como el artículo 6. Evaluación de impacto de género.

A.8. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; artículo 23. Políticas de empleo; artículo 25. Promoción empresarial; artículo 26. Calidad en el empleo y artículo 26 bis. Política de igualdad salarial entre mujeres y hombres.

A.9. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; artículo 25. Promoción empresarial; artículo 26. Calidad en el empleo y artículo 26 bis. Política de igualdad salarial entre mujeres y hombres; y artículo 21 bis. Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.

A.10. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; artículo 23. Políticas de empleo; artículo 25. Promoción empresarial; artículo 26. Calidad en el empleo; artículo 26 bis. Política de igualdad salarial entre mujeres y hombres y artículo 34. Actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

A.11. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; artículo 25. Promoción empresarial; artículo 26. Calidad en el empleo y artículo 26 bis. Política de igualdad salarial entre mujeres y hombres; y artículo 21 bis. Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.

A.12. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública.

A.13. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo establecido en el artículo 5. Transversalidad de género.

A.14 y A.15. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

A.16. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género; y artículo 5. Transversalidad de género.

A.17. A.25. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el artículo 5. Transversalidad de género; artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas; y al artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

A.26. y A.27. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el artículo 5. Transversalidad 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

- Promover la tolerancia cero ante el acoso sexual en las actividades deportivas, culturales y artísticas.

- Implicar de manera transversal al sector turístico y deportivo (ámbito empresarial, instituciones, asociacionismo, etc.) en la reducción de las brechas de género existentes en las industrias turísticas y deportivas, mediante la visibilización, concienciación y formación en la materia.
- Mediante la formación y talleres de capacitación se pretende incrementar la formación de las mujeres en el sector turístico y deportivo que redunde en una mayor empleabilidad, también en el ámbito digital, reduciendo las brechas digitales y la segregación ocupacional en estas industrias.
- Conocer las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres a través de estudios e investigaciones programadas, así como sus causas, en materia de promoción turística y deportiva. Así, se podrán ofrecer productos turísticos y deportivos más sostenibles, también desde el punto de vista social, y más justos en clave de género.
- Mejorar la participación activa y la visibilización de las mujeres en el deporte, mediante el patrocinio y el estímulo de la creación de iniciativas empresariales lideradas por mujeres.
- Equilibrar la participación de mujeres y hombres en la sociedad y el uso de bienes y servicios, también con respecto al uso de las instalaciones deportivas.
- Fomentar la capacitación en igualdad de género entre el personal de la EPGTDA.
- Trabajar para que EPGTDA trate de convertirse en fuerza tractora de la igualdad de género en las industrias turística y deportiva a nivel regional.

17.00 CONSEJERÍA DE FOMENTO, ARTICULACIÓN DEL TERRITORIO Y VIVIENDA

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, contiene una serie de competencias de alta relevancia en materia de igualdad de género, como son las relativas a 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.

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 de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda, y especialmente los recogidos en 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 Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

También, y a tenor de lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, se tiene presente que la redacción de los proyectos de orden sea, en general, respetuosa con el lenguaje integrador de género.

Asimismo se atiende al art. 4.g) de la Ley 13/2007, 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 emanadas de la Unidad de Igualdad de Género en los informes de observaciones sean efectivamente integradas en la normativa generada por la Consejería, maximizando su impacto. En este sentido, la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio realiza las observaciones pertinentes en el informe de evaluación del impacto de género.

Además, en la redacción de los proyectos de orden, se debe emplear un lenguaje inclusivo, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y en la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras. Esto tiene como propósito evitar el uso de un lenguaje sexista en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

Asimismo, se produce un impacto directo en el ámbito de la contratación administrativa, a través de los pliegos de cláusulas administrativas de los contratos. En los modelos de Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares (PCAP) recomendados por la Comisión Consultiva de Contratación Pública, se incluyen cláusulas relacionadas con la igualdad en la clasificación de las proposiciones y en la documentación previa a la adjudicación.

En el marco de la clasificación de las proposiciones, en el caso de que dos o más proposiciones se encuentren igualadas como las mejores 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.

Por su parte, en el marco de la documentación previa a la adjudicación, se promociona la igualdad entre mujeres y hombres:

j) 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 a mujeres y hombres cuya asignación se basa en criterios objetivos sin discriminación por sexo.

A.2. Concesión de ayudas de acceso a la vivienda a víctimas de violencia de género.

Se contempla reservar un porcentaje del presupuesto en las convocatorias de ayudas al alquiler destinado a este grupo particular de mujeres en situación de vulnerabilidad por violencia de género. Las ayudas 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 de 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

El objetivo es mantener y fortalecer las medidas ya implementadas que buscan asegurar la seguridad y bienestar de las mujeres que han sido 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. Dotar de indicadores territoriales con perspectiva de género a los planes en materia de ordenación del territorio.

Esto permitirá una evaluación y seguimiento de estos planes mediante la medición de la evolución diferenciada en el acceso a los derechos, recursos y servicios del territorio 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

La actuación responde al artículo 50.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía, dedicado al planeamiento urbanístico, vivienda y transporte, según el cual “los poderes públicos de Andalucía, en coordinación y colaboración con las entidades locales en el territorio andaluz, tendrán en cuenta la perspectiva de género en el diseño de las ciudades, en las políticas urbanas, y en la definición y ejecución de los planeamientos urbanísticos”.

Respecto al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, la actuación se encuadra en el Objetivo Estratégico 1 (OE1): Facilitar el acceso a los derechos y a los recursos y a los servicios del territorio a mujeres y hombres en igualdad de condiciones.

Por otra parte, la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía, LISTA, señala en su artículo 3, que uno de los fines de la ordenación territorial es “Favorecer la consolidación de un territorio equilibrado, cohesionado y sostenible, respetando la diversidad interna de la región y contribuyendo a la reducción de las desigualdades entre la población andaluza”, asimismo señala entre los fines de la ordenación urbanística “Integrar el principio de igualdad de género, teniendo en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto al acceso y uso de los espacios, infraestructuras y equipamientos urbanos, y garantizando una adecuada gestión para atender a las necesidades de mujeres y hombres en las actuaciones urbanísticas y de transformación urbanística”.

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 programada incide en el apartado de evaluación y seguimiento de los planes en materia de ordenación del territorio, diseñando indicadores que incorporarán la perspectiva de género y permitirán conocer qué impacto tienen los planes en materia de ordenación territorial en la consecución de la igualdad en Andalucía.

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Desarrollo de encuestas de seguridad y calidad en el transporte con perspectiva de género y de estudios vinculados a analizar y fomentar el transporte público.

Las encuestas y estudios se realizarán en el marco del desarrollo de los Planes Territoriales de ámbito metropolitano.

A.2. Establecimiento de medidas de seguridad frente a la violencia de género en las instalaciones de acceso y de transporte público.

Se realizará la instalación de cámaras de seguridad y videovigilancia en intercambiadores de transporte, estaciones de autobuses y marquesinas.

En el marco de la planificación estratégica para la movilidad sostenible, se desarrollarán las siguientes actuaciones:

A.3. Programa de Andalucía Rural Conectada.

Facilitará el acceso de la ciudadanía a los servicios esenciales en áreas de débil tráfico en distintas zonas de Andalucía mediante la utilización de transporte de personas viajeras en vehículos turismo.

A.4. Estudio del mapa concesional de los Servicios Regulares de Transporte de Viajeros de uso general por carretera.

Se analizará el sistema de transporte público para permitir la redacción de los proyectos de licitación de las futuras concesiones de transporte de viajeros de rutas metropolitanas, provinciales e interprovinciales.

A.5. Estudio de viabilidad sobre los sistemas de control del transporte público, que culminará con el desarrollo de centros de control de los servicios en Andalucía.

Durante este ejercicio 2024 se van a iniciar los trabajos para la Implantación de un Centro de Control y Gestión del Transporte Público Colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía y la implementación del pago con terminales móviles en el transporte público, que permitirá, entre otras cosas, supervisar en tiempo real todos los modos de transporte público de la Región, dar información fiable a las personas usuarias y administraciones, potenciar la intermodalidad y gestionar situaciones excepcionales, además de analizar los cambios producidos en determinadas situaciones, condiciones y a través de los diferentes tiempos, con perspectiva de género.

A.6. Semana de la Movilidad.

En el ámbito de la formación y sensibilización, una nueva edición del Concurso Ponte en Marcha para la sensibilización de la comunidad educativa en materia de movilidad sostenible y la creación y desarrollo de los Premios Andaluces de Movilidad Sostenible, con perspectiva de género.

A.7. Construcción y puesta en marcha de los sistemas metropolitanos y tranviarios.

A.8. Realización de jornadas formativas en materia de presupuesto y género.

Las jornadas facilitarán un brainstorming entre el personal directivo, técnico y jefaturas de servicio, en materia de presupuesto e igualdad de género cuyo resultado será la elaboración de un Plan de Comunicación, dirigido a informar de los compromisos adquiridos en materia de igualdad de género a los centros directivos, al resto de la Consejería y a la ciudadanía; un Plan de Formación en materia de igualdad de género; y un Plan de Seguimiento.

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.4. y A.5., con las que se realizan acciones de información y acceso seguro al transporte público de las mujeres, responden a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

Las actuaciones A.6. y A.8, con las que se realizan acciones que promueven la sensibilización, la cooperación y la participación a favor de la igualdad y contra la violencia de género, responden tanto a la Ley 12/2007 como a la Ley 13/2007.

Por su parte, las actuaciones A.2., A.3 y A.7, con las que se realizan acciones de mejora y fortalecimiento del acceso a los servicios de la ciudadanía y de establecimiento de un sistema de movilidad sostenible con perspectiva de género, también responden a lo establecido tanto a la Ley 12/2007 como a 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 estas actuaciones se espera alcanzar, entre otros, aquellos Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados directa o indirectamente con la movilidad sostenible.

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 del transporte aprecia que las medidas propuestas son insuficientes para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

Las medidas promovidas por el programa 51B, en cumplimiento de las recomendaciones de APG, incluidas en el formulario de seguimiento están completas en su totalidad. En respuesta a un total de diecisiete recomendaciones presentes en el Informe APG, el programa ha presentado doce medidas adecuadas y siete parcialmente adecuadas. De estas, cuatro ya han sido impulsadas en 2023 y se prevé la realización de quince en el presupuesto 2024 y siguientes.

La calidad de las medidas ya implementadas en 2023 tras recomendaciones APG respecto a la planificación, ejecución e implementación de la metodología G+, se valora que son inadecuadas. Se observan importantes debilidades en la elaboración de diagnósticos de género, primer paso para el establecimiento de una planificación correcta de género, de la que el programa adolece en el Presupuesto 2023. En dicho presupuesto tampoco se definieron elementos de planificación tales como objetivo estratégico u operativo de género.

En cuanto a las medidas planificadas para 2024, se consideran en su mayoría adecuadas. El programa muestra importantes avances, que se concretan en el diseño de una planificación que integra el enfoque de género de manera coherente para el Presupuesto 2024. Esta va dirigida a fomentar la seguridad de las mujeres usuarias del transporte público, aunque todavía presenta margen de mejora. También se contempla la creación de un Centro para la gestión y control del transporte público en Andalucía, que recogerá toda la información generada por el transporte público, incluyendo el enfoque de género. Ello proporcionará importantes inputs para la elaboración de diagnósticos, de los que el programa sigue adoleciendo. Finalmente, en cuanto a la Metodología G+, en 2024 se prevé poner en marcha el resto de recomendaciones proporcionadas en el informe de auditoría.

A pesar de todo ello, el programa 51B - Movilidad, infraestructuras del transporte presenta una propuesta inadecuada de cumplimiento de las recomendaciones de APG, ya que la demora en la puesta en marcha de las medidas correctoras en 2023 ha influido negativamente en la valoración final.

17.40 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DE LA COSTA DE HUELVA

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE

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. Revisión y adecuación, en su caso, de los Sistemas de información o señalética.
- A.3. Establecer paradas a demanda con posibilidad de horario nocturno.

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 el artículo 37 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, sobre la organización de espacios, horarios y creación de servicios, en sus apartados 1 y 3 relacionados con desplazamientos y tiempos de acceso, con la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y la atención de menores y de personas en situación de dependencia.

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 implementación de las acciones planificadas por el Consorcio busca mejorar la percepción de las mujeres principalmente, quienes a menudo expresan niveles más bajos de satisfacción en sus desplazamientos al trabajo. Además, son más propensas a experimentar preocupaciones con respecto a su seguridad personal, especialmente en momentos específicos del día. Por lo tanto, las acciones planificadas buscan atender estas preocupaciones y promover un entorno de transporte público seguro y accesible, promoviendo la igualdad de género en la experiencia de viaje.

El objetivo es garantizar una accesibilidad óptima al transporte público para mujeres y hombres, sin distinción de lugar de residencia, en las localidades dentro de la jurisdicción del Consorcio de Transportes.

17.41 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE ALMERÍA

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Mejorar infraestructuras bajo la perspectiva de género.
- A.2. Implementar acciones a personas usuarias vulnerables bajo la perspectiva de género: Estudio para la medición de la desigualdad en el ámbito del transporte metropolitano.
- A.3. Actuación en cláusulas contractuales incorporando la perspectiva de género.
- A.4. Planificación de itinerarios a centros educativos y universidades para la conciliación laboral.

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 atenderán a los siguientes artículos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

- A.1. Art. 50.
- A.2. Art. 10.
- A.3. Art. 12.
- A.4. Art. 37 y Art. 50.4

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

Las actuaciones previstas por el Consorcio tienen como objetivo principal promover la igualdad de género y generar un entorno más seguro y accesible para mujeres y hombres en el ámbito del transporte público. Se busca abordar las diferencias en la percepción de seguridad personal que suelen experimentar las mujeres, especialmente en ciertos momentos del día, y mejorar su satisfacción en los desplazamientos al trabajo.

Para el ejercicio 2024, se implementarán medidas concretas, como la mejora de la iluminación en infraestructuras de transporte en áreas específicas de Almería. Esto tiene un enfoque especial en garantizar la seguridad de personas más vulnerables, incluyendo una mayor iluminación en marquesinas en zonas des pobladas y rurales.

Además, se está fortaleciendo la integración de políticas de igualdad de género en las licitaciones de contratos mayores. De esta manera, se establecerán cláusulas que fomenten la igualdad de género en las empresas que participen en futuras licitaciones. Esto implica que las empresas con más de 50 empleados deben presentar un plan de igualdad de género para obtener la puntuación correspondiente en la licitación.

El Consorcio también trabajará en políticas de conciliación laboral, priorizando rutas y mejoras de servicio que faciliten la cercanía de los itinerarios a las familias. Específicamente, se adaptarán líneas para atender a centros escolares, universidades e institutos, con el propósito de facilitar la conciliación familiar. Estas iniciativas son fundamentales para promover la igualdad de género y garantizar que el transporte público sea seguro y accesible para todas las personas.

17.42 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE CÓRDOBA

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE

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. Revisión y adecuación, en su caso, de los Sistemas de información y señalética.
- A.3. Establecer paradas a demanda con posibilidad de horario nocturno.

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, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

- A.1. 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.
- A.2. Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública, en su apartado 2, relacionado con garantizar un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes.
- A.3. Artículo 50.4, sobre políticas públicas de movilidad y transporte que darán prioridad a la reducción de los tiempos de desplazamiento, deberán facilitar la proximidad y los itinerarios

relacionados con la organización de la vida familiar y dar respuesta 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

La aplicación de las acciones planificadas por el Consorcio tiene como objetivo principal generar una sensación de mayor seguridad personal desde una perspectiva de igualdad de género. Es importante destacar que las mujeres suelen informar niveles más bajos de satisfacción con sus desplazamientos al trabajo y muestran una mayor preocupación por la seguridad personal, especialmente en momentos específicos del día. Por lo tanto, estas acciones buscan abordar estas preocupaciones y mejorar la experiencia de viaje para las mujeres, fomentando un entorno de transporte público seguro y accesible para todos, con un enfoque especial en la equidad de género.

Se busca mejorar la accesibilidad al transporte público para mujeres y hombres en condiciones equitativas, sin importar su lugar de residencia y dentro de las localidades comprendidas en la jurisdicción del Consorcio de Transportes.

17.43 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE GRANADA

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Implantación efectiva del Plan de Igualdad.

A.2. Planificación de paradas bajo la perspectiva de género: seguridad e intermodalidad.

A.3. Establecer paradas de demanda con posibilidad de horario nocturno.

En las paradas con horario nocturno se pondrá especial atención a su ubicación, iluminación, acceso e itinerario peatonal, así como a las actuaciones correctivas y/o de modificación que se realicen sobre las ya existentes.

A.4. Revisión y adecuación, en su caso, de los Sistemas de Información y señalética.

La información puesta a disposición a la ciudadanía por cualquier medio, prensa escrita o digital, redes sociales, campañas publicitarias ya sea por radio, prensa, folletos, o cartelería (física o virtual) se revisarán conforme a la perspectiva de género en cuanto a imagen y lenguaje.

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 los siguientes artículos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

- A.1. Artículo 32, sobre Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública.
- A.2. Artículo 37. Organización de espacios, horarios y creación de servicios, 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.
- A.3. Artículo 50.4, sobre políticas públicas de movilidad y transporte que darán prioridad a la reducción de los tiempos de desplazamiento, facilitar la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar y dar respuesta a las necesidades del mundo rural o de zonas de menor densidad de población.
- A.4. Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen 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

La aplicación de las medidas propuestas tiene como objetivo primordial mejorar la calidad de las acciones en términos de igualdad de género. Este avance se verá impulsado por la implementación del I Plan de Igualdad. Adicionalmente, se anticipa la obtención de una mayor flexibilidad horaria en los desplazamientos en transporte público, independientemente del lugar de residencia. Asimismo, se espera que la percepción de seguridad personal de las mujeres durante sus trayectos experimente una mejora significativa.

Estos cambios se traducirán en un incremento de los desplazamientos laborales de las mujeres y, en consecuencia, en una reducción de la brecha laboral presente en el mercado de trabajo. Este efecto será impulsor de la promoción de la actividad económica y el emprendimiento entre las mujeres, contribuyendo a un entorno laboral más equitativo y enriquecido.

17.44 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE JAÉN

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE

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. Implantación 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.

En todo lo relativo a la información que se realiza desde el Consorcio de Transporte a las personas usuarias de transporte público mediante cartelería o vía web, se utiliza un lenguaje e imagen 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

A.1. La actuación descrita se encuentran relacionada con los siguientes artículos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

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 Planeamiento urbanístico, vivienda y transporte en sus apartados 2, 4 y 5, referidos a la planificación de la movilidad, la priorización a la reducción de los tiempos de desplazamiento, 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 sus políticas públicas en esta materia favorezcan de manera equilibrada a mujeres y hombres.

A.2. La actuación descrita se encuentra relacionada con el artículo 32 de la citada Ley 12/2007, sobre planes de igualdad en el empleo. En igual sentido, el Plan de Igualdad del Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén se alinea con el artículo 2 de la Ley 13/2007, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

A.3. La actuación descrita se encuentra relacionada con el artículo 9 de la Ley 12/2007, sobre lenguaje no sexista e imagen 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

Con estas acciones y conscientes del potencial transformador de los Consorcios de Transporte para coordinar y gestionar los servicios de transporte público según las necesidades de la población, se busca mejorar la percepción del transporte público y aumentar la accesibilidad, reduciendo así las desigualdades entre hombres y mujeres.

La implementación de medidas de accesibilidad con perspectiva de género en las paradas de transporte permitirá comprender mejor las diversas necesidades y patrones de movilidad en el transporte público tanto de usuarios como de usuarias. Esto posibilitará la planificación de una mayor disponibilidad de transporte público colectivo e intermodal cerca de centros de cuidado, como centros sanitarios, educativos o de abastecimiento. Asimismo, se busca potenciar la conectividad entre zonas rurales y urbanas para contribuir a la fijación de población en el medio rural.

Con la implantación del Plan de Igualdad del Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén, se establecerán objetivos concretos en materia de igualdad de trato y oportunidades para esta entidad. Este plan incluirá estrategias y medidas destinadas a su consecución, abordando también la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, en línea con la promoción de la igualdad de género.

17.45 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE MÁLAGA

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Desarrollo y cumplimiento del I Plan de Igualdad del Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Málaga.

El mismo fue tramitado en el año 2023 y durante el 2024 se continuará con la necesaria formación del personal y el seguimiento del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

A.2. Inclusión y participación de grupos afectados desde una perspectiva de género en todos los estudios y planes de transporte.

A.3. Revisión y adecuación de los sistemas de información y señalética con enfoque de género.

Se revisarán y adecuarán en cuanto a imagen y lenguaje los folletos y carteles, físicos y/o virtuales, que se emitan en 2024.

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 al artículo 32 de la Ley 12/2007, que preceptúa la elaboración de planes de igualdad en el empleo. También se alinea con el artículo 2 de la Ley 13/2007. Y 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 líneas de acción del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

A.3. Responde al artículo 9 de la citada Ley 12/2007, sobre lenguaje no sexista e imagen 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

Los resultados previstos tras la aplicación del I Plan de Igualdad del Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Málaga en 2024 son múltiples y están alineados con el cumplimiento de la normativa específica en materia de igualdad de género. Este plan busca no solo cumplir con las regulaciones establecidas, sino también incorporar medidas específicas relacionadas con la diversidad familiar y personal.

Además, el Plan, complementado por el Protocolo para la prevención del acoso, tiene como objetivo identificar y abordar cualquier desigualdad existente entre quienes trabajan en el CTMAM. Esto implica garantizar un entorno laboral libre de discriminación y que promueva la igualdad de oportunidades para todo el personal empleado, independientemente de su sexo u otras características personales.

En lo que respecta a la inclusión y participación en estudios y planes de transporte, se busca involucrar de manera activa y equitativa a diversos grupos afectados, considerando una perspectiva de género. La adecuación de sistemas de información y señalética desde este enfoque contribuirá a superar brechas detectadas y avanzar hacia el uso no discriminatorio de la información, promoviendo así una mayor inclusión y participación de la comunidad en el ámbito del transporte.

En conjunto, estos resultados apuntan a una mejora sustancial en la igualdad de género y la equidad en el ámbito laboral y en los servicios de transporte proporcionados por el Consorcio. La implementación de estos planes y acciones es fundamental para crear entornos más inclusivos y justos tanto para el personal empleado como para la ciudadanía.

17.46 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE SEVILLA

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Planificación de paradas con perspectiva de género.

Esta planificación se dirige a mejorar la intermodalidad y la seguridad, a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y a promover una mayor corresponsabilidad de los hombres en las tareas domésticas y de atención a la familia. Lo cual contribuirá a facilitar la plena participación de las mujeres en las esferas política, económica y social.

A.2. Erradicación de estereotipos y discriminación de género en las publicaciones o campañas para redes sociales sobre promoción del transporte público.

A.3. Incorporación de cláusulas sociales relacionadas con la formación laboral en materia de igualdad de género en las contrataciones administrativas.

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 artículos 37 y 50.4 de la Ley 12/2007. También a las líneas estratégicas 1.C. Sociedad igualitaria y sostenible y 2.A. Conciliación y corresponsabilidad del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028.

A.2. Se adecúa a los artículos 9 y 58 de la citada Ley 12/2007. Y a la línea estratégica 3.A. del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028 sobre Coeducación y desaparición de los estereotipos de género que condicionen el futuro.

A.3. Responde al artículo 38.4 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 se espera promover hábitos de movilidad que propicien y faciliten el uso del transporte público como mecanismo de igualdad entre mujeres y hombres; ofrecer datos concretos que creen confianza en la adaptabilidad y seguridad del transporte público frente al transporte privado y contribuir en la implicación de las empresas con la igualdad de género.

17.47 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL CAMPO DE GIBRALTAR

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE

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 del Sistema de información y señalética conforme a la perspectiva de género.
- A.3. Implantación del Plan de Igualdad del Consorcio de Transporte Metropolitano del Campo de Gibraltar.
- A.4. Seguimiento de la ejecución del Plan de Transporte desde 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 de Transporte Metropolitano del Campo de Gibraltar, 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.
- Artículo 50, sobre políticas públicas que darán prioridad a 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.

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 acciones propuestas para el año 2024, en línea con el objetivo estratégico de integrar la perspectiva de género en el sistema de transporte, tienen como enfoque principal que el transporte público en la comarca del Campo de Gibraltar sea percibido como accesible y seguro por las mujeres, quienes son la mayoría de las usuarias de este servicio.

Con respecto a los estudios y encuestas centrados en cuestiones de género, su propósito es proporcionar al Consorcio la información necesaria para implementar medidas correctivas que mejoren la sensación de seguridad de las mujeres en sus desplazamientos y fomenten la intermodalidad entre los diferentes sistemas de transporte.

Adicionalmente, la implementación del Plan de Igualdad del Consorcio, aprobado durante este ejercicio, permitirá adoptar medidas para que el personal perciba un entorno laboral de igualdad y lo aplique en su actividad diaria y en su trato con las personas usuarias.

Para el año 2024, se tiene prevista la aprobación del Plan de Transporte y el Plan de Movilidad Sostenible. El Consorcio se compromete a asegurar la efectiva aplicación de la igualdad y la reducción de la brecha de género en la ejecución de las medidas propuestas por estos planes.

17.48 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DE LA BAHÍA DE CÁDIZ

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURAS DEL TRANSPORTE

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 faciliten la percepción de seguridad.

El Consorcio de Transportes establece a lo largo de la anualidad y ante las necesidades detectadas y analizadas, líneas o expediciones de transportes, no contempladas en los títulos concesionales de los distintos operadores de transportes que operan en su ámbito, al objeto de facilitar el cumplimiento de responsabilidades familiares y de cuidado y atención de menores/dependientes, como medida disuasoria del uso del transporte privado frente al público. Previo análisis de las solicitudes y estudio de las mismas, se establecen servicios con itinerarios alternativos a los habituales que reducen los tiempos de espera y llegada, permitiendo mayor movilidad a los usuarios o usuarias de transporte, en el ámbito metropolitano y la intermodalidad con otras áreas.

A.2. Estudio y revisión del Sistema de información y atención a personas usuarias, usando un lenguaje con perspectiva de género.

A.3. Emisión de todo el Sistema de información de atención a personas usuarias, usando un lenguaje con perspectiva de género.

En toda la información que se realiza a personas usuarias de transporte público mediante cartelería o vía web, se tiene en cuenta la utilización de un lenguaje e imágenes no sexista.

A.4. Incorporación de la perspectiva de género en la definición y ejecución en los Planes de Transporte y encuestas.

Desde el Área de calidad y atención a personas usuarias se realizan encuestas periódicas a los usuarios y usuarias de transporte, que permiten identificar el sexo y las necesidades de las personas viajeras, la medición cualitativa de los servicios y la implementación de medidas para lograr, entre otras, la equidad 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

A.1. Responde a los artículos 37 y 50 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.2. y A.3. Responden al artículo 9 de la citada Ley 12/2007, de 26 de noviembre, sobre el lenguaje no sexista e imagen pública.

A.4. Se adecúa al artículo 10 de la citada Ley 12/2007, de 26 de noviembre, sobre 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

Con estas medidas, se busca mantener y fortalecer la aplicación de la perspectiva de género en el Sistema de Transporte Metropolitano. Es importante destacar que las diferencias en el acceso a recursos, la situación laboral y las responsabilidades domésticas generan distintos patrones de desplazamiento entre hombres y mujeres, tanto en áreas urbanas como rurales. Esto incluye diferencias en el poder adquisitivo, preferencias de movilidad y normas sociales relacionadas con el desplazamiento.

En consecuencia, se observa que las mujeres dependen en mayor medida del transporte público para satisfacer sus necesidades de movilidad. Con estas acciones y, considerando el impacto transformador que tienen los Consorcios de Transportes al coordinar y gestionar infraestructuras y servicios de transporte público, se busca equilibrar la cantidad de usuarias y usuarios. Esto implica adecuar las expediciones a las necesidades específicas de cada grupo, basándose en estudios y encuestas, promover el uso de un lenguaje no sexista e igualitario y en definitiva contribuir a la igualdad de género en el transporte público.

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. Proyecto de inclusión de la estadística de fianzas de los contratos de arrendamiento y de suministro correspondientes a inmuebles en Andalucía, en el marco del nuevo Plan estadístico y cartográfico de Andalucía 2023-2029.

Se prevé identificar las posibles acciones a tomar en materia de políticas para hacer efectivo el derecho a la vivienda y el seguimiento de las mismas.

A.2. Inclusión de medidas para la inserción laboral de mujeres y otros colectivos en las obras de las empresas adjudicatarias.

Las empresas deberán emplear en la plantilla que ejecute el contrato en al menos un 10% de las horas de trabajo de la ejecución de la obra, a personas provenientes de los siguientes colectivos:

- Mayores de 45 años en situación de desempleo.
- Menores de 30 años en situación de desempleo.
- Mujeres en situación de desempleo.

De ese 10% de horas de trabajo, al menos el 40% deben corresponder a horas trabajadas por mujeres.

A.3. Inclusión de la perspectiva de género en el diseño del nuevo Plan Estratégico Plurianual, en coherencia con el Plan VIVE 2020-2030.

Actualmente la Agencia se encuentra inmersa en el proceso de elaboración y diseño de este nuevo Plan Estratégico Plurianual, y está teniendo en cuenta, entre otros recursos metodológicos, la guía para incorporar la perspectiva de género en las políticas sociales de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.

En el Plan Plurianual de la Agencia 2016-2020, la perspectiva de género se estableció como un criterio fundamental en la dirección y gestión de todas las actividades de la Agencia. Sin embargo, en la concepción y planificación de las acciones para el nuevo Plan, se busca llevar este compromiso un paso más allá, integrando la perspectiva de género desde el inicio del proceso metodológico, lo que implica la conformación de equipos de trabajo que incluyan a personas con formación en género desde las etapas iniciales del desarrollo del plan. Además, se pretende establecer objetivos generales que puedan ser luego detallados en planes y programas operativos, fortaleciendo así la incorporación efectiva de la perspectiva de género en todas las iniciativas y acciones de la Agencia.

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 previstas se adecúan a lo dispuesto por la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

- A.1. Se alinea con el artículo 10, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.
- A.2. Se adecúa a lo dispuesto en el artículo 22, sobre igualdad de oportunidades en el empleo y puesta en marcha de medidas de acción positiva para garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional.
- A.3. Se adecúa a lo dispuesto en capítulo I, del título I de la mencionada Ley 12/2007 sobre integración de la perspectiva de género en las políticas públicas y planes.

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 es facilitar el acceso a la vivienda para grupos que enfrentan mayores dificultades en este aspecto. Además, se busca aumentar la tasa de empleo de colectivos desprotegidos y con limitado acceso al mercado laboral, con el propósito de lograr la igualdad de oportunidades.

18.00 CONSEJERÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD

El Decreto 161/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, dispone que le corresponden a esta Consejería competencias de alta relevancia para la igualdad de género. Entre ellas se encuentran las competencias relativas a la propuesta y ejecución de las directrices generales del Consejo de Gobierno sobre promoción de las políticas sociales. Igualmente se le asigna la planificación, coordinación, seguimiento, inspección y evaluación de los Servicios Sociales de Andalucía, y el desarrollo, coordinación y promoción de las políticas activas en materia de personas mayores, así como la inclusión social de personas con discapacidad. Se encuentra igualmente en el ámbito de esta Consejería el establecimiento de las directrices, impulso, control y coordinación para el desarrollo de las políticas para la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, y el Desarrollo de la red de Servicios Sociales Comunitarios.

Otras de las áreas competenciales de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, son la participación ciudadana y voluntariado, la coordinación de las políticas migratorias, y las políticas de juventud.

Por último en el ámbito de Familias, le corresponde la planificación y desarrollo de las competencias de la comunidad autónoma en materia de infancia y conciliación, la promoción a las familias, y las políticas de igualdad entre hombres y mujeres y de prevención y protección contra la violencia de género.

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. Así mismo la potenciación del uso de medios electrónicos en la administración contribuye a la conciliación de la vida personal y familiar.

A.3. Incorporar la perspectiva de género en todos los procedimientos y actuaciones que se llevan a cabo en los centros directivos.

Para ello, se facilitará el asesoramiento por parte de personal técnico formado en la materia.

A.4. Elaborar el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito de las políticas públicas competencia de esta Consejería.

Se llevará a cabo en el ejercicio 2024, dentro del marco establecido por los objetivos estratégicos, ejes básicos y líneas de actuación definidos en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, e integrará programas, medidas y acciones específicas, así como un sistema de seguimiento y evaluación.

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. Artículo 20 y 25 bis de la Ley 13/2007.

A.2. Artículo 37 de la Ley 12/2007.

A.3. Capítulo I del Título I de la Ley 12/2007.

A.4. Artículo 7 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. Aportar al personal conocimientos teóricos y herramientas prácticas, en función de la demanda de necesidades planteadas por los diferentes centros directivos y relacionada con los ámbitos competenciales de la misma, 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.

A.2. La puesta en marcha de acciones como el fomento del teletrabajo pretende contribuir a la conciliación de la vida familiar y personal.

A.3. Se pretende integrar la perspectiva de género en la planificación y gestión de todas las políticas de la Consejería.

A.4. Incorporar las directrices fijadas en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, a las políticas públicas desarrolladas por la Consejería en el marco de sus competencias.

31D ATENCIÓN A LAS FAMILIAS

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Realización de estudio diagnóstico sobre la situación de la mediación familiar en Andalucía con especial atención a una representación igualitaria de hombres y mujeres.

La compleja realidad que presenta hoy la estructura familiar, tras la aparición de nuevas formas de convivencia, tales como uniones de hecho, familias monoparentales, familias compuestas por miembros que provienen de rupturas previas, con hijos e hijas por una o ambas partes, hermanos o hermanas de un solo progenitor o progenitora, ha propiciado que los conflictos que surgen en su seno sean de naturaleza más compleja y difíciles de resolver por la vía judicial, por lo que es preciso buscar vías alternativas y complementarias para ello.

Con la implantación del Registro de Mediación Familiar se pretende potenciar la mediación como sistema de resolución de conflictos de forma consensuada, garantizando la máxima calidad en la prestación de este servicio a través de la regulación de todos los requisitos exigidos tanto a la persona mediadora como a los equipos de mediación que quieran ejercer la mediación familiar en Andalucía.

El diagnóstico acerca de la situación de la mediación familiar en Andalucía, tendrá como objeto evidenciar en qué medida este instrumento jurídico, tal como está configurado, está dando respuesta a la ciudadanía y valorar posibles mejoras a implementar. En el Registro de Mediación Familiar, se identifica un claro predominio de mujeres respecto de los hombres, lo que hace necesario analizar las causas que intervienen en este desequilibrio. Especialmente importante será la determinación de si hombres y mujeres acceden por igual a este recurso, así como, en el caso en que finalmente no acceda al recurso por falta de acuerdo entre las partes, qué papel tienen hombres y mujeres en esa falta de acuerdo.

A.2. Campaña de difusión de la mediación familiar, con especial incidencia en las mujeres.

Para facilitar un mayor conocimiento por parte de la ciudadanía de la mediación familiar como mecanismo extrajudicial de gestión de conflictos no violentos, de cara a un mayor uso de este recurso ha de reforzarse la difusión y la información mediante las correspondientes campañas informativas. Deben utilizarse medios masivos que ofrezcan una información clara acerca de qué es, cómo se solicita, quien puede solicitarla, qué requisitos se necesitan y cuál es su utilidad.

A.3. Campaña de difusión para la captación de profesionales que equilibre el número de hombres y mujeres inscritos.

El Registro de Mediación Familiar en Andalucía viene dando cabida desde su creación a los y las profesionales que quieren formar parte del mismo, tanto a efectos de publicidad como de participación en el sistema de turnos. En los últimos tres últimos años el número de profesionales inscritos ha venido disminuyendo paulatinamente, lo que motiva que se realice una campaña de este tipo, al tiempo que se analiza la situación de la mediación en Andalucía en su conjunto. A fecha 31 de diciembre de 2022, el número de mediadores familiares inscritos en el Registro era de 212, con una desproporción entre el personal profesional conformado por hombres (57) y el conformado por mujeres (155). La campaña tendrá en cuenta esta circunstancia a efectos de conseguir una participación más igualitaria en el Registro.

A.4. Actualización y mejora del marco regulador de la mediación familiar en Andalucía desde una perspectiva de género.

Tanto la formación exigible a las y los profesionales de la mediación familiar para inscribirse en el registro, como la tarifas que se aplican, en su caso, cuando no se tiene derecho a mediación gratuita, y los formularios de solicitud de la mediación son reguladas mediante sendas Ordenes de 16 de mayo de 2013, que requieren actualización.

En relación a la formación específica con la que han de contar las y los profesionales de la mediación familiar para su inscripción y mantenimiento en el Registro, además de los contenidos en materia de prevención de la violencia de género ya existentes, ha de abordarse la dimensión de la igualdad de género de manera integral en dichos contenidos mínimos de formación.

Asimismo, al tiempo que se actualizan los formularios de solicitud, la formación y las tarifas, se abordará la unificación de las tres órdenes de 16 de mayo de 2013 en una sola disposición normativa.

Se realizará la actualización de dicha formación (de inicio y de reciclaje) para que esta sea más completa tanto en materia de igualdad como de prevención 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. La actuación se adecúa a lo dispuesto por la Ley 1/2009, de 27 de febrero, reguladora de la Mediación Familiar en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Por su parte, todas las variables estudiadas y el estudio en su conjunto se alinearán al artículo 10 sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.2. Se adecúa a lo contemplado en los principios generales del artículo 4, puntos 4, 9, 12 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, por cuanto un alto porcentaje de los conflictos familiares sometidos a mediación tienen su base en la falta de corresponsabilidad y del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia. Así como en lo relativo al impulso de la efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre particulares.

A.3. La actuación se adecúa a lo dispuesto por la Ley 1/2009, de 27 de febrero, reguladora de la Mediación Familiar en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A.4. Se adecúa a lo contemplado la mencionada Ley 12/2007, como en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra 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

El mayor conocimiento de la situación de la mediación familiar con especial atención a la representación igualitaria, fruto del estudio diagnóstico permitirá la toma de decisiones respecto de los posibles cambios a introducir en el instrumento de la mediación familiar, para incrementar su uso, en beneficio de las familias, reduciendo con ello los conflictos familiares que se dirimen en instancias judiciales.

Las campañas de difusión tienen también ese cometido, puesto que el uso de la mediación familiar como mecanismo de resolución extrajudicial de conflictos ha ido disminuyendo en los últimos años. Por otro lado, la campaña de difusión también servirá para aumentar las inscripciones en el Registro de mediación familiar y debe dar como resultado una representación más igualitaria en el Registro de hombres y mujeres, que propicie una mayor cobertura de este servicio en todo el territorio andaluz.

Y en relación a la actuación relativa a la actualización y mejora del marco regulador de la mediación familiar, los resultados esperados son un mayor conocimiento y cualificación de las y los profesionales de la mediación familiar en materia de igualdad de género y prevención de la violencia de género, lo que redundará en una mejor atención a la ciudadanía.

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 31D - Atención a las Familias aprecia que las medidas propuestas son insuficientes para

dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

Las medidas promovidas por el programa 31D, en cumplimiento de las recomendaciones de APG, incluidas en el formulario de seguimiento están completas en un 100% en su conjunto.

En respuesta a un total de setenta recomendaciones presentes en el Informe APG, el programa ha presentado treinta y seis medidas adecuadas y seis parcialmente adecuadas, considerando los dos años analizados. De estas, dos ya han sido impulsadas a lo largo de 2023 y se prevé la realización de cuarenta en el Presupuesto 2024 y siguientes.

En relación con las medidas ya implementadas en 2023 tras las recomendaciones APG respecto a la planificación, ejecución e implementación de la metodología G+, se valora que son inadecuadas, por su escaso número, ya que un 93% de las recomendaciones no han contado con ninguna medida durante el Presupuesto 2023, reflejando cierta demora en la puesta en marcha de las medidas correctoras. De las dos planificadas, merece especial mención por el avance en la integración de la perspectiva de género en la planificación presupuestaria, la dirigida a la elaboración de un diagnóstico de la situación de las familias en Andalucía con enfoque de género.

En cuanto a las medidas planificadas para 2024, se consideran en su mayoría inadecuadas. La principal debilidad se sigue observando en la proporción de recomendaciones que todavía no cuentan con medidas concretas previstas en el Presupuesto 2024 o siguientes porque se valorarán en un futuro (39%), correspondiendo varias al área de la implementación de la metodología G+. A pesar de ello, se observan avances en la planificación presupuestaria, en la que se advierte mejor coherencia en el establecimiento de objetivos y actuaciones e indicadores, aunque se concentran en el área de la mediación familiar, sin abarcar el resto de ámbitos competenciales del programa.

Como conclusión, el programa 31D - Atención a las Familias, presenta una propuesta inadecuada de cumplimiento de las recomendaciones de APG, ya que las medidas propuestas no son suficientes.

31E ATENCIÓN A LA INFANCIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Detección de posibles desigualdades en el núcleo familiar y en los centros de protección de menores para su abordaje desde la perspectiva de género por parte de los programas preventivos y de acogimiento residencial:

- Programa preventivo para menores en situación de dificultad y/o conflictividad en el ámbito familiar (NAYFA).
- Programa de ayudas económicas familiares.
- Programa de tratamiento a familias con menores en situación de riesgo o desprotección.
- Programa de evaluación, diagnóstico y tratamiento a menores víctimas de violencia sexual.
- Programas de acogimiento residencial.

A.2. Desagregación por sexo de los datos sobre niños, niñas y adolescentes que participan en los programas preventivos y de sus progenitores, a fin de detectar posibles brechas de género de la población atendida:

- En los programas de tratamiento a familias con menores en situación de riesgo y desprotección y en el programa preventivo NAYFA, se desagregará la variable sexo de las personas progenitoras, a fin de conocer la figura parental menos presente y sensibilizar sobre la corresponsabilidad parental en la crianza.
- Desagregación por sexo de los datos sobre niños, niñas y adolescentes acogidos en centros de menores, así como identificación de indicadores de violencia de género, trata y explotación sexual.
- Desagregación por sexo de los datos sobre niños, niñas y adolescentes que están en acogimiento familiar o en adopción.

A.3. Promoción de actuaciones formativas sobre igualdad de género a profesionales, chicos y chicas:

- Formación en intervención socio-educativa, perspectiva e igualdad de género, prevención y abordaje de la violencia de género, acogimiento familiar y adopción con perspectiva de género, dirigida a profesionales relacionados con la infancia y adolescencia.
- Formación en prevención y abordaje de la violencia de género, trata y explotación sexual, dirigida a profesionales de los centros de menores.
- Formación en igualdad de género, construcción de nuevas masculinidades y violencia sexual, dirigida a chicos y chicas acogidas en centros.

A.4. Incorporación de indicadores de género en los Pliegos de Prescripciones Técnicas de los contratos a celebrar en los distintos programas preventivos, de acogimiento residencial y del Servicio de medidas de integración familiar, que permitan conocer las posibles desigualdades existentes.

- En los pliegos de los contratos de los programas preventivos se incluirá la variable sexo y, en su caso, tipología de familias, y otras variables sociodemográficas relacionadas con éstas.
- En los pliegos de los contratos para el acogimiento residencial, se incluirán indicadores de género y se incorporará la perspectiva de género en los criterios de valoración de las propuestas.
- En el ámbito del Servicio de Medidas de Integración Familiar, en los Pliegos de Prescripciones Técnicas de los contratos del Servicio de gestión para la adopción y el acogimiento familiar, así como en el Servicio postadopción se ha incluido que deben contemplar la perspectiva de género de manera transversal en el enfoque de cada una de las intervenciones y en las distintas fases que se desarrollen.

Se exigirá a las entidades adjudicatarias el uso no sexista del lenguaje en la totalidad de los documentos emitidos; la no exhibición de las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales; el desarrollo de un taller sobre parentalidad positiva dirigido a las familias y otro dirigido a las personas menores sobre modelos de género igualitarios.

Por su parte, en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares de ambos servicios, se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, etnia, origen, opción política o sindical o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones.

De la misma forma se han incluido como criterios de adjudicación la mejora de los mínimos en materia de igualdad y conciliación.

En las condiciones especiales de ejecución de ambos conciertos se incluye que las entidades licitadoras deberán favorecer la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo.

En cuanto a las condiciones del personal, la entidad garantizará la igualdad en las retribuciones por igual categoría profesional. Igualmente, los puestos de responsabilidad y toma de decisiones deberán ser ocupados proporcionalmente en función del número de mujeres y hombres que formen parte de la plantilla del programa.

Por su parte, en la declaración de idoneidad para el acogimiento familiar y la adopción de menores, se incluye como causa de inadmisión, las solicitudes en las que se consignen circunstancias específicas respecto de las personas menores que se está en disposición de acoger o adoptar que impliquen prejuicios o discriminación respecto al sexo, la etnia o cualquier condición sociofamiliar de los niños y niñas.

A5. Subvenciones para recursos específicos de atención a mujeres que han sido víctimas de violencia de género, explotación sexual o trata.

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 lo dispuesto en los artículos 10, 43 y 29 de la Ley 12/2007. En relación al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, se alinea con los principios rectores sobre igualdad y transversalidad de género y eliminación de las brechas de género existentes como base de realidad.

A.2. Se adecúa a lo dispuesto en los artículos 10, 43 y 5 de la Ley 12/2007. Y con la línea estratégica 1.A. del Eje I del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

A.3. Responde a los artículos 9 bis, 47, 49, 20, 25 y 29 de la Ley 12/2007. Y a las líneas estratégicas 1.A., 1.B., 3.A. del Eje III. Representación y poder y a la línea estratégica 5.A. del Eje V. Sociedad libre de violencias sexistas.

A.4. Responde a los artículos 5, 9 y 12 de la Ley 12/2007. Y a los objetivos estratégicos relacionados con la identificación de situaciones de desigualdad de género, erradicación de estereotipos en la acción pública e investigación de las causas de desigualdad identificadas y actuar sobre ellas, en particular sobre las violencias machistas. Además, se adecúan a lo dispuesto en la Resolución de 4 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores, en cuanto a retribución salarial; y en la Orden de 14 de febrero de 2011, por la que se regula la presentación de declaración de idoneidad para el acogimiento familiar y la adopción de menores.

A.5. Responde a lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 13/2007. Y a la línea estratégica 5.B. del Eje V del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

Todas las actuaciones anteriores se encuentran relacionadas con las metas 1, 2, 3 y B del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

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. Contribuir a la prevención y abordaje de las situaciones de desigualdad por razón de género en la intervención por parte de profesionales que trabajan con población infantil.

A.2. Busca incrementar el conocimiento de la posible brecha de género a través de los programas preventivos así como en los centros de menores y en el acogimiento familiar y adopción dirigido a niños, niñas y adolescentes y sus familias acogedoras o adoptivas, en el ámbito competencial de la Dirección General de Infancia, Adolescencia y Juventud. Además contribuirá a promover la parentalidad positiva, mediante pautas de crianza positiva en ambos progenitores en igualdad.

A.3. Busca sensibilizar y potenciar el conocimiento del personal profesional para detectar posibles desigualdades de género, además de promover la construcción de masculinidades igualitarias que rechacen la violencia de género y la explotación sexual contra las mujeres desde la infancia y adolescencia.

A.4. Incrementar el conocimiento de la posible brecha de género a través de los distintos programas en el ámbito competencial de la Dirección General de Infancia, Adolescencia y Juventud.

A.5. Garantizar la continuidad de la protección tras la mayoría de edad y salida del sistema de protección a la infancia de las mujeres que fueron víctimas de violencia de género, trata o explotación sexual.

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 la auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 31E – Atención a la Infancia, aprecia que las medidas propuestas, pese a haber mejorado respecto a la fase de borrador de Anteproyecto, se mantienen insuficientes para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

Las medidas promovidas por el programa 31E, en cumplimiento de las recomendaciones de APG, incluidas en el formulario de seguimiento están completas en un 60% en su conjunto.

En respuesta a un total de veinte recomendaciones presentes en el Informe APG, el programa ha presentado únicamente cinco medidas que ya han sido impulsadas en 2023, si bien se prevé la realización de diecinueve medidas en el Presupuesto 2024, cuatro de las cuales responden parcialmente a las recomendaciones recibidas.

La calidad de las medidas ya implementadas en 2023 tras recomendaciones APG respecto a la planificación, ejecución e implementación de la metodología G+, se valora que son inadecuadas, por su escaso número. Cabe señalar que el nivel de respuesta a las recomendaciones en 2023 ha sido inferior a las medidas planificadas para 2024, reflejando cierta demora en la puesta en marcha de las medidas correctoras.

Se observa que las únicas medidas recomendadas que se han llevado a cabo, forman parte de la planificación del programa presupuestario, pero no se indican medidas ejecutadas ni vinculadas a la metodología de presupuesto y género durante 2023.

En cuanto a las medidas planificadas para 2024, se consideran en su mayoría adecuadas. Las principales debilidades que se identifican en la planificación para 2024 se vinculan a la realización de los diagnósticos de género y la información que va a proporcionar para llevar a cabo medidas incluidas en el informe de seguimiento de auditoría, y que no se han incorporado nuevas actuaciones a la planificación del Proyecto de Presupuesto.

Finalmente, se enuncian cuatro medidas relativas a la metodología G+, de las que cabe destacar en este ámbito los necesarios avances en las herramientas de información y en la formación de género del personal programados para el Presupuesto 2024, a los que se darán seguimiento en sucesivos presupuestos.

Como conclusión, el programa 31E, presenta una propuesta adecuada de cumplimiento de las recomendaciones de APG para el Presupuesto 2024 con el necesario seguimiento de las actuaciones, pero la imprecisión de los avances logrados durante 2023 hace que la propuesta en su conjunto no sea suficiente.

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.

En el contexto de la Estrategia Regional Andaluza para la cohesión e inclusión social (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. Así mismo deben analizar las relaciones entre hombres y mujeres desde una posición crítica, cómo se relacionan entre ellas y ellos, con su entorno y cómo se pueden modificar y transformar estas relaciones. Además se deben abordar los conflictos derivados de las relaciones asimétricas tradicionales, favoreciendo el equilibrio entre estas relaciones, y por tanto la igualdad. En el marco de la ERACIS, el 64% de los itinerarios de inserción sociolaboral han sido realizados por mujeres.

A.4 Incrementar resoluciones de renta mínima de inserción social en Andalucía (RMISA) y en consecuencia, el número de planes de inclusión.

La persona titular de la RMISA en 2022 continúa siendo mayoritariamente mujer (63,7 %). Esta notable feminización de la prestación se intensifica en el caso de las unidades familiares monoparentales donde el 95 % de las personas titulares son mujeres. En 2022 se otorgó la RMISA 4.220 familias monomarentales y a 529 mujeres víctimas de violencia de género.

A.5. Apoyo económico a los programas de intervención social desarrollados por entidades privadas sin ánimo de lucro.

En todo caso los proyectos deberán acreditar la adecuación de los recursos humanos valorándose particularmente el empleo de mujeres, la existencia de planes de igualdad, teniéndose en cuenta la composición del órgano de gobierno de la entidad, diferenciando entre hombres y mujeres. Asimis-

mo, 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.

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 al artículo 20 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

A.2. y A.6. 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, de 26 de noviembre.

A.3. y A.4. Artículos 43, y 46 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

A.5. Artículos 13, 43, 46, 48 bis y 49 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre; y 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, y la presencia de la mujer en las Juntas Directivas o Patronatos de las entidades.

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 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. Incrementar el número de programas cuyo propósito sea la mejora del impacto de género.

A.3. 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. Continuar incrementando la transferencia de recursos a las mujeres en situación de vulnerabilidad. Mediante los planes de inclusión socio laboral 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.

A.5. y A.6. Incidirán en el fomento de los valores etnográficos de la cultura gitana y se atenderá a las personas sin hogar mediante programas de viviendas tuteladas y viviendas individuales de inserción sociolaboral, especialmente a las mujeres gitanas y a las mujeres sin hogar víctimas de violencia de género, o en riesgo de serlo.

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 son suficientes para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, siempre que se lleven a cabo las acciones que se plantean realizar a lo largo del Presupuesto 2024, de las cuales se hará seguimiento.

Las medidas promovidas por el programa 31G, en cumplimiento de las recomendaciones de APG, incluidas en el formulario de seguimiento están completas en un 96% en su conjunto.

En respuesta a un total de doce recomendaciones presentes en el Informe APG, el programa ha presentado dieciocho medidas adecuadas y cinco parcialmente adecuadas. De estas, once ya han sido impulsadas y se prevé la realización de doce en el Presupuesto 2024 y siguientes.

La calidad de las medidas ya implementadas en 2023 tras las recomendaciones del Informe de APG respecto a la planificación, ejecución e implementación de la metodología G+, se valora que son adecuadas, en su mayoría, si bien se identifican mejoras en el estudio sobre la feminización de la pobreza en la territorialización en Andalucía, y no se ha concretado el Plan de comunicación y difusión sobre la estrategia de presupuesto con perspectiva de género del programa. Cabe señalar que el nivel de respuesta a las recomendaciones en 2023 es similar a las medidas planificadas para 2024, reflejando una buena puesta en marcha de las medidas correctoras.

En cuanto a las medidas planificadas para 2024, se consideran en su mayoría adecuadas, si bien en tres de ellas se valora una adecuación parcial. Las principales debilidades en la planificación para 2024 se refieren a que no queda plasmada cómo se va a explotar la dimensión de género del sistema CoheSSiona, cuáles van a ser las acciones de formación en materia de igualdad de género de los Servicios sociales en colaboración con la unidad de género y finalmente, la puesta en marcha del Documento de Orientaciones Estratégicas en conexión con la planificación presupuestaria.

No obstante, en conjunto, el programa 31G, presenta una propuesta adecuada de cumplimiento de las recomendaciones de APG, ya que las medidas propuestas son suficientes.

31H VOLUNTARIADO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Realización de Convocatorias de Subvenciones que fomenten la participación ciudadana integrando la perspectiva de género.

En las convocatorias de subvenciones del Programa 31H se tendrá en cuenta como criterio de baremación que el proyecto presentado contemple la integración de la perspectiva de género

en su desarrollo, se valorará igualmente la formación en materia de igualdad de género del personal que desarrolla el proyecto, así como el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista en su redacción.

Se apoyarán iniciativas que tengan en cuenta la igualdad de oportunidades como principal área de actividad.

A.2. Realización de formación sobre la violencia de género destinada a las personas voluntarias para capacitarlas en la detección, intervención, protección y fortalecimiento de sus derechos, derivación y trabajo en red.

A.3. Acciones dirigidas a fomentar la incorporación de mujeres a los órganos de dirección de las entidades de voluntariado. Para ello, en las distintas convocatorias de subvenciones se baremará positivamente la presencia paritaria de mujeres en la Junta Directiva o Patronato de las entidades solicitantes.

A.4. Actuaciones dirigidas a fomentar la incorporación del ámbito de igualdad de oportunidades como área de actividad de las entidades de voluntariado de Andalucía, incentivando su baremación en las convocatorias de subvenciones.

A.5. Promover la elaboración y aplicación de planes de igualdad en las entidades de voluntariado, mediante su baremación en las convocatorias de subvenciones.

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 la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía dispone en su artículo 13, relativo a subvenciones y ayudas y su artículo 27.1 y artículo 2 “Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial”. Por otra parte, se adecúan a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra 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

- 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.
- 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.
- Capacitar al voluntariado dotándolos de mecanismos para desarrollar con calidad sus acciones, incluyendo la formación orientada a la prevención de la violencia de género.
- Aumentar los proyectos dirigidos a incrementar la igualdad entre hombres y mujeres.
- 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, Género y Trata de seres humanos.

A.2. Elaboración y difusión de materiales para la detección y erradicación de la mutilación genital femenina.

A.3. Construcción de indicadores sobre posibles brechas de género en la incorporación de las mujeres inmigrantes a la sociedad andaluza.

A.4. Realización de estudios sobre la situación de las mujeres inmigrantes en Andalucía.

A.5. Incorporación de los proyectos que atiendan a mujeres inmigrantes en situación vulnerable como criterio de valoración preferente.

A.6. Fomentar la participación de mujeres inmigrantes en los distintos grupos de trabajo del Foro andaluz y los Foros provinciales para la integración de las personas de origen migrante. Potenciar el trabajo del grupo específico mujer inmigrante.

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 responde 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, relativo a trabajar por los colectivos más vulnerables que sufran violencia de género.

A.3. Artículo 10.1.b) de la Ley 12/2007 sobre indicadores de género en las operaciones estadísticas.

A.4. Artículo 10.2. sobre análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo, contemplando la situación y necesidades de las mujeres en el medio rural, y de aquellos colectivos de mujeres sobre los que influyen diversos factores de discriminación, como es el caso de las mujeres inmigrantes.

A.5. Artículos 43 y 46 de la Ley 12/2007.

A.6. Artículo 49 de la 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

- 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.
- 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

PERSONAS MAYORES

- A.1. Desarrollo de programas para el cuidado y el autocuidado dirigidos a personas cuidadoras en el domicilio.
- A.2. Puesta en marcha de un programa de detección de situaciones de soledad no deseada, con atención a las mujeres mayores.
- A.3. Sensibilización hacia el buen trato a las personas mayores por parte de su entorno.
- A.4. Difusión de derechos fundamentales.
- A.5. Desarrollo de un sistema de detección del maltrato de personas mayores.
- A.6. Acciones de formación en violencia de género a profesionales en el ámbito de la atención a personas mayores.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- A.1. Planificación estratégica con enfoque de género.
- A.2. Fomento de acceso a recursos (servicios y/o prestaciones específicas).
- A.3. Promoción de imagen real y positiva de las personas con discapacidad, especialmente de las mujeres.
- A.4. Acciones para la plena integración laboral de las personas con discapacidad intelectual que acceden al empleo público.

En el diseño de estas acciones la igualdad, el género y la accesibilidad universal serán factores determinantes.

A.5. Actuaciones para promover la accesibilidad universal como instrumento activo para la igualdad género.

Incluyen el servicio de información y asesoramiento, el diseño de protocolos de actuación, la reedición, ampliación y difusión de la guía de buenas prácticas para una señalización accesible en edificios, actividades formativas, concesión de ayudas y/o acciones de difusión en materias como las normas técnicas de accesibilidad y eliminación de barreras en la comunicación en materia de lengua de signos española (LSE) y medios de apoyo a la comunicación oral (MACO).

A.6. Actuaciones en materia violencia de género contra mujeres con discapacidad.

Formación especializada de personas expertas facilitadoras en procedimientos penales y civiles ante la administración de justicia, a disposición de las mujeres con discapacidad en situación de violencia de género así como acciones de sensibilización en el ámbito de los centros de formación 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

PERSONAS MAYORES

Las seis actuaciones propuestas responden al mandato realizado en el artículo 44 de la Ley 12/2007. Asimismo, las actuaciones se adecuan a diversos artículos de la citada Ley 12/2007 o de la Ley 13/2007:

A.1. Artículo 45 de la Ley 12/2007.

A.2, A.3, A.4, y A.5. Artículo 46 de la Ley 12/2007.

A.6. Artículo 43.7. de la Ley 12/2007 y artículo 25 bis de la ley 13/2007.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Con carácter general, las actuaciones responden el art.48 de la Ley 12/2007. No obstante, cada una de las actuaciones se adecuan a diversos artículos de dicha ley, de la Ley 13/2007 y del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028:

A.1. Artículo 43 de la Ley 12/2007. Además se adecúa a la línea de actuación 1 del Eje Gobernanza del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres, PEIMH 2022-2028, al III Plan Integral de Atención a Personas con Discapacidad en Andalucía (III PAIPDA) y a los artículos 12 y 71 de la Ley 4/2017 de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, sobre el Plan de Acción Integral para Mujeres con Discapacidad en Andalucía.

A.2. Artículo 1, 13 y 55 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Además, se alinea con el objetivo estratégico 1 del PEIMH 2022-2028.

A.3. Artículo 57 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

A.4. Artículos 48 y 31 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Resulta además conforme al objetivo estratégico 3 del PEIMH 2022-2028.

A.5. Artículo 50 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Además se alinea con el reciente Decreto 119/2023, de 29 de mayo, por el que se aprueba el reglamento que desarrolla las normas

técnicas de accesibilidad y eliminación de barreras en la comunicación en materia de lengua de signos española (LSE) y medios de apoyo a la comunicación oral (MACO) en Andalucía.

A.6. Artículo 27 y artículo 39.1 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre. Además, está alineada con el Objetivo 4 del PEIMH 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

PERSONAS MAYORES

A.1. Se disminuirán los factores que propician el desgaste físico y psicológico de las mujeres mayores, y se contribuirá a su desarrollo profesional y personal como miembro activo de la sociedad.

A.2. Conocer la importancia del fenómeno de la soledad no deseada es imprescindible para su abordaje, y para poder avanzar hacia un modelo social más justo y conveniente al bienestar de las personas mayores y, muy especialmente, de las mujeres mayores.

A.3 y A.5. La detección y registro de situaciones de maltrato, así como la sensibilización sobre el mismo, 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.

A.4. La difusión sobre los derechos fundamentales, con un enfoque centrado en las personas mayores, proporciona un mayor conocimiento de los derechos y cómo ejercitarlos, proporcionando una mayor independencia y autonomía. Destaca el derecho a la igualdad que, aplicado a la igualdad de género, ayudará a superar estereotipos de género sobre las mujeres mayores.

A.6. La formación en materia de violencia de género a profesionales de los servicios sociales que atienden a personas mayores incide positivamente en el bienestar de las mismas, pues la aplicación de los conocimientos facilita la detección del problema cuando se presenta y aumenta las posibilidades de una correcta respuesta al mismo. Además, los profesionales formados podrán, a su vez, proporcionar a las personas mayores sensibilización sobre la materia.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A.1. La planificación estratégica a desarrollar por la Dirección General de Personas con Discapacidad en 2024, fundamentalmente el Plan de Acción Integral para Mujeres con Discapacidad en Andalucía, se convertirá en el instrumento fundamental para la consecución de objetivos definidos en el presupuesto.

A.2. En cuanto al acceso a recursos (subvenciones), se continuará con el apoyo al movimiento asociativo de mujeres con discapacidad y se potenciará el desarrollo de actuaciones de sensibilización por parte de las asociaciones que representan a las personas con discapacidad así como de actuaciones en materia de atención e inclusión social de mujeres con discapacidad, promoción de la igualdad, prevención de malos tratos y violencia de género, velando por la incorporación del enfoque de género en el diseño de todas las actuaciones y valorándose positivamente el análisis de la situación diferenciada de hombres y mujeres con discapacidad, los resultados o el impacto de los programas a subvencionar.

A.3. Se continuará con la promoción de una imagen real y positiva de las personas con discapacidad que favorezca a nivel social el cambio de actitudes y prejuicios sobre aquéllas, especialmente en relación a las mujeres con discapacidad.

A.4. Conseguir la plena integración laboral de las personas con discapacidad que se incorporan al empleo público, entre las que se encuentran el impulso de una adecuada identificación de los puestos y tareas a desempeñar en el momento de la incorporación de la persona, el asesoramiento y acompañamiento en el desarrollo de las tareas, la formación y sensibilización al entorno laboral o el apoyo informal y/o externo que precisen estas personas.

A.5. Fomento de la accesibilidad universal como medida que propicia la aplicación transversal del principio de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres con discapacidad en el acceso a recursos y el desarrollo de una vida autónoma.

A.6. En 2024, en apoyo al Pacto de Estado contra la Violencia de Género, se promoverán acciones para la formación especializada de personas expertas facilitadoras en procedimientos penales y civiles ante la Administración de Justicia, a disposición de las mujeres con discapacidad en situación de violencia de género, incluida la violencia sexual así como se incidirá en la sensibilización de jóvenes que cursan estudios de formación profesional.

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 en materia de violencia de género.

Se pondrá en marcha la convocatoria de la línea 1 de concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, destinadas a programas de formación en materia de violencia de género desarrollados por entidades sin ánimo de lucro, a fin de mejorar el conocimiento en la materia a mujeres en situación de especial vulnerabilidad y a los colectivos de profesionales actuales y futuros.

A.2. Potenciación de la investigación sobre las diferentes manifestaciones de la violencia de género.

Se convocará, en régimen de concurrencia competitiva, la línea 2 de concesión de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro destinadas a la realización de estudios y/o publicaciones en materia de violencia de género en sus distintas manifestaciones.

A.3. Organización, gestión y evaluación del XV Congreso Internacional para el Estudio de la Violencia contra las Mujeres.

Este congreso, que se ha convertido año a año en un referente en la materia a nivel autonómico, nacional e internacional, pretende ser un punto de encuentro interdisciplinar para el tratamiento científico de las diversas formas de violencia machista, en el que está previsto congregarse a un gran número de asistentes entre profesionales y personas interesadas en el estudio de dicha violencia.

A.4. Formación a profesionales que trabajan en el ámbito de la violencia de género.

En particular, se impartirán jornadas de encuentro y formativas dirigidas al estudio de la violencia contra las mujeres en el mundo rural.

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 Congreso Internacional LGTBI de Andalucía.

A.7. Organización de jornada formativa sobre delitos de odio por razones de orientación sexual y/o identidad de género, LGTBIofobia.

A.8. Desarrollo de una campaña de sensibilización para promover la igualdad de trato de las personas LGTBI y prevenir la LGTBIofobia.

A.9. Actuaciones de difusión y divulgación para el fomento de la igualdad, la visibilidad y la no discriminación por motivos de diversidad sexogenérica, de orientación e identidad sexual, o pertenencia a grupo de familias LGTBI.

A.10. Tramitación y aprobación de planes e informes en materia de LGTBI.

Difusión, inicio de la ejecución y seguimiento de la I Estrategia para la igualdad de Trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.

Por otra parte, se procederá a la elaboración del informe estadístico para la elaboración de políticas públicas antidiscriminatorias en el ámbito 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, 20-25 en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

Igualmente, dichas actuaciones se encuadran dentro del V eje del Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y Hombres, denominado “Sociedad libre de violencias sexistas”.

Por otra parte, las seis últimas actuaciones se acogen al principio general de la igualdad de género recogido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, artículo 43.2, a la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía, y 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, en particular, atendiendo al carácter de “interseccionalidad”, definido en su artículo 3.9, como las situaciones agravadas de discriminación múltiple que padecen las mujeres por razones de clase, etnia, religión, orientación o identidad sexual, o discapacidad.

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 del personal profesional de los diversos ámbitos implicados en materia de violencia de género, 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 incorporen la integración de la perspectiva de género.

A.3. Convocatoria de subvenciones con cargo al 0,7% del IRPF, donde se contempla 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:

A1., A.2. y A.3. se adecúan al artículo 13 “Ayudas y subvenciones” y al artículo 27.1 y 2 “Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial”.

A.4. Artículos 14, 20, 22, 23, 27, 28, 32 y 35 y el Capítulo III, del Título II.

A.5. 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

- 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 a través del 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

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, que 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. 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 2024 se va a continuar reforzando con cargo a la financiación de la transferencia finalista del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

A.4. 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.5. 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.6. 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/as 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.7. 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.8. 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 la finalidad de prevenir a largo plazo la aparición de estrés postraumático, 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.9. 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.10. Convocatoria de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para la atención social y acogida residencial: dirigida a entidades sin fin de lucro, entre cuyos fines están los de asistir a mujeres en riesgo de exclusión social (migrantes, reclusas y ex-reclusas, víctimas de la prostitución y tráfico sexual, discapacitadas, gitanas y otras mujeres en riesgo de exclusión social).

A.11. 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.12. 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.13. 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.14. 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, financiadas con cargo a la transferencia finalista del Pacto de Estado contra la Violencia de género.

A.15. 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.16. 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 las mujeres para que puedan 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, y mostrando que queda 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 el logro 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.

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 de las Consejerías de la Junta de Andalucía y de las Universidades. Cursos de formación y perfeccionamiento a través de la plataforma web de formación, 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 celebrará el V 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 familias) 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, como parte importante de la comunidad educativa y las actuaciones formativas en igualdad de género, en colaboración con la Consejería competente en el ámbito educativo, dirigidas tanto al profesorado como al alumnado de los centros de infantil, primaria y secundaria. Se desarrollarán actuaciones que favorezcan una orientación académica-profesional sin sesgos de género. Además, se continuará ofreciendo materiales, recursos audiovisuales, etc., que sirvan para trabajar la igualdad, la coeducación y la prevención de la violencia de género en los centros escolares.

A.6. 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.7. 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 partes negociadoras de los convenios colectivos, para dar respuesta al principio de igualdad retributiva y de igual retribución por trabajo de igual valor.

A.8. 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.) 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.9. 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 tiene 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.10. Convocatoria anual del reconocimiento “Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad”. La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía recoge la creación de una “Marca de Excelencia en Igualdad”. En desarrollo de dicho mandato, 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. Este registro tendrá carácter público e informativo y se configurará como una base de datos informatizada.

A.11. Subvenciones para asociaciones y federaciones de mujeres para la realización de proyectos. La potenciación del asociacionismo de mujeres ha sido un objetivo prioritario del Instituto Andaluz de la Mujer desde su creación, a través del Programa Asocia, con 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, para la realización de proyectos que fomenten la participación social de las mujeres y la promoción de la igualdad de género.

A.12. 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 cuyas 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.13. Actos conmemorativos con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres.

A.14. Convocatoria de los premios Meridiana con motivo de la celebración del 8 de marzo.

A.15. Subvenciones a Corporaciones Locales para cofinanciar los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM). Se articula una intervención global dirigida a mujeres, ofreciendo información, atención y asesoramiento en políticas de igualdad y fomento de la participación. Además, se realizan programas específicos de desarrollo personal y asesoramiento jurídico. Asimismo, en el ámbito municipal, son el primer nivel de atención a las víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos, y la coordinación para la protección integral de las mimas. Esta Agencia Administrativa, en virtud del Decreto 99/2022, de 7 de junio, cofinanciará estos Centros al 50 % con las entidades locales mediante convenios y concesión directa de subvenciones.

A.16. Mantenimiento del Área de información y atención a las mujeres de los Centros Provinciales de Atención a las Mujeres.

A.17. Servicio de atención telefónica a las mujeres (línea 900 200 999): Servicio de atención directa a mujeres ofrecido en el teléfono 900 200 999, asesorando e informando 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.18. Centro de documentación María Zambrano, creado en el año 1990 y especializado en mujer y género.

A.19. Mantenimiento y actualización de la página web del IAM: La página web del Instituto Andaluz de la Mujer se mantiene como un instrumento de interacción con la ciudadanía y como medio de difusión de las actividades del IAM.

A.20. 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 las mujeres.

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”. Además, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, define expresamente como objetivo principal, “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 autonómicas en clave de género”. 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.

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 de la Red de Centros de Información Juvenil de Andalucía y Corresponsalías Juveniles.
- A.8. Desarrollo de actuaciones en Escuelas de Tiempo Libre.
- A.9. Desarrollo de hábitos y actuaciones para una vida saludable.
- A.10. 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

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.

A.7. Información y asesoramiento a través de la Red de Centros de Información Juvenil de Andalucía y Corresponsalías Juveniles.

Artículos 4, 9, 43, 52 bis, 56 y 57 de la Ley 12/2007.

Artículo 4 de la Ley 13/2007.

A.8. Desarrollo de actuaciones en Escuelas de Tiempo Libre.

Artículos 4, 9, 43, 52 bis, 56 y 57 de la Ley 12/2007.

Artículo 4 de la Ley 13/2007.

A.9. Desarrollo de hábitos y actuaciones para una vida saludable.

Artículos 43, 46 y 52 bis de la Ley 12/2007.

Artículos 4, 8 y 29 bis de la Ley 13/2007.

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.10. Desarrollo de actuaciones del programa Carné Joven.

Artículos 4, 52 bis y 56 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. Concesión de ayudas al emprendimiento juvenil: se incentivará la paridad de género entre quienes presenten los proyectos, y el desarrollo de actuaciones que incluyan la perspectiva de género. Asimismo se fomentará la cultura emprendedora entre la población juvenil andaluza, con la finalidad de reducir la brecha de género existente. Se efectuará un seguimiento estratégico cuatrienal y operativo anual diferenciado por sexo, de las ayudas concedidas al respecto, con la finalidad de reducir la brecha de género detectada, en cuanto a menor número de empresas creadas por personas jóvenes mujeres en ejercicios anteriores.

A.2. Desarrollo de actuaciones formativas en materia de emprendimiento y empleabilidad juvenil: medidas orientadas a personas jóvenes ocupadas y desempleadas, que quieran mejorar su formación para el empleo, y al impulso de las capacidades emprendedoras de la juventud andaluza, especialmente entre los colectivos más vulnerables, promoviendo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Se efectuará un seguimiento estratégico cuatrienal, y operativo anual diferenciado por sexo.

A.3. Concesión de ayudas a Entidades Locales de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud. Las bases contemplan criterios de valoración relativos al grado de

consecución de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, priorizándose el que se contemple la participación directa y representación equilibrada de género.

A.4. Concesión de ayudas a Entidades de Participación Juvenil de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud, priorizando el 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, así como la participación directa y representación equilibrada de género. Ello se articula mediante la inclusión de criterios de valoración preferente para la efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes y 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.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. Se encuadrarán preferentemente en el área de igualdad, diversidad-LGTBI, prevención de la violencia de género juvenil e inclusión de la juventud con discapacidad, y consistirán en actuaciones formativas, de sensibilización, e informativas, a través de los diferentes canales de comunicación. Se realizará un seguimiento desagregado por sexo de las personas jóvenes participantes.

A.6. Desarrollo de proyectos del programa de Campos de Voluntariado Juvenil y programas europeos de Voluntariado Juvenil, promoviendo una participación paritaria y desde la perspectiva de la igualdad de género, dada la gran demanda de estas actividades, entre las que merece destacar las del ámbito medioambiental. En programas europeos de Voluntariado Juvenil, la participación de los jóvenes y de las organizaciones se orienta a reforzar la cohesión, la solidaridad, la democracia y la ciudadanía en Europa, desde la perspectiva de la igualdad de género.

A.7. Información y asesoramiento a personas jóvenes a través de la Red de Centros de Información Juvenil de Andalucía y Corresponsalías Juveniles. A través de diferentes canales, adaptados a las demandas de la población joven andaluza, garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el respeto a la diversidad y a la prevención de la violencia de género. Se efectuará un seguimiento del número de corresponsales juveniles acreditados, desagregados por sexo, para favorecer el voluntariado informativo juvenil desde la perspectiva de la igualdad de género.

A.8. Desarrollo de actuaciones en Escuelas de Tiempo Libre reguladas por el Decreto 89/2018, de 15 de mayo, e inscritas en el Censo de Escuelas de Tiempo Libre de la Comunidad Autónoma de Andalucía, con la finalidad de potenciar una juventud más participativa y comprometida con la sociedad. Se efectuará un seguimiento del número de certificados formativos expedidos, con desagregación por sexo.

A.9. Programa anual de Actividades del IAJ, encuadradas en el área de "Hábitos saludables y Salud mental", a través de la Red de Centros de Información Juvenil de Andalucía en materia de salud mental 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 TICs, potenciando estilos de vida saludables en el marco de una sociedad digital.

A.10. Desarrollo de actuaciones del programa Carné Joven. Información y difusión que faciliten el acceso de todas las personas jóvenes al citado carné, y a las prestaciones ofertadas por las entidades adheridas a dicho programa, teniendo en cuenta el principio de 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. Implantar el protocolo andaluz de coordinación entre las redes públicas de Atención a las Adicciones y de Atención Integral a Mujeres Víctimas de Violencia de Género en los diferentes recursos de la Red.

A.2. Desarrollar diferentes funcionalidades en SIPASDA (Sistema de Información del Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones) para la implantación del Protocolo de Violencia de Género.

A.3. Desarrollar acciones formativas a los y las profesionales de la Red Pública de Atención de las Adicciones en Andalucía, centradas en el Enfoque integrado de Género e Igualdad.

A.4. Desarrollar acciones formativas a los y las profesionales de la Red Pública de Atención de las Adicciones en Andalucía, centradas en la formación en el Protocolo de Violencia de Género.

A.5. Incrementar las plazas en recursos residenciales para mujeres con problemas de adicciones.

A.6. Adaptar los recursos a las necesidades de las mujeres con problemas de adicciones y especialmente para las que sufren violencia de género.

A.7. Acción formativa “Enfoque integrado de género e igualdad”.

A.8. Negociación del II Plan de Igualdad de la ASSDA.

A.9. Jornadas de sensibilización en materia de igualdad de género.

A.10. Jornadas de sensibilización sobre 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 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.5, A.6 y A.8, se da cumplimiento al art. 43 “Igualdad en las Políticas Sociales”.
- Con la A.2, se da cumplimiento al art. 10 “Estadísticas e Investigación con perspectiva de género”.
- Con la A.3, A.4, A.7, A.9 y A.10 se da cumplimiento al art. 9 bis “Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas”.
- Con la A.8 se da cumplimiento al art. 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 y A.2 se da cumplimiento al Artículo 33 “Planes de Salud”.
- Con la A.1 y A.2 se da cumplimiento al Artículo 60 “Protocolos de actuación”.
- Con la A.9 y A.10 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

La mayoría de los estudios e investigaciones sobre adicciones y género arrojan como resultado, que el consumo problemático de drogas tiene una mayor estigmatización para las mujeres y, por tanto, un mayor riesgo de exclusión social. Esto provoca en parte la invisibilización de su presencia, sus necesidades y sus especificidades. Por otra parte, la violencia de género y la adicción en mujeres se conforman como una doble vulnerabilidad.

Se está trabajando en la implantación de un protocolo andaluz de coordinación para la atención a mujeres con problemas de adicciones víctimas de violencia de género, con el objetivo de garantizar una atención integral e integrada a las mujeres que presentan problemas de adicciones y además son víctimas de violencia de género.

Igualmente, se busca con las actuaciones antes descritas, 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. Se prevé que tengan un importante impacto de género.

- La formación de los profesionales 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. Las mujeres tienen un porcentaje algo mayor de abandonos de su tratamiento que los hombres que podría estar relacionado con una peor adecuación de los recursos y programas a las necesidades y expectativas de las mujeres.

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. Es fundamental, especialmente, la formación en Violencia de Género y específicamente en el Protocolo de Violencia de Género, que va permitir detectar precozmente los problemas de adicciones entre las mujeres víctimas de violencia de género, con objeto de agilizar la derivación a los recursos especializados.

- El incremento de plazas destinadas a mujeres con problemas de adicciones y especialmente a las mujeres Víctimas de Violencia de Género, redundará en una mejor respuesta terapéutica.
- Por otra parte, el desarrollo de diferentes funcionalidades en SIPASDA, así como la elaboración de un protocolo específico para la derivación a recursos residenciales de mujeres víctimas de violencia de género, van a facilitar la implantación del Protocolo de Violencia de Género.
- La programación de indicadores específicos en esta materia, permitirán el seguimiento del tratamiento de las mujeres Víctimas de Violencia de Género.

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 mejorando 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. 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 sobre la violencia de género.

A.6. Analizar desde la perspectiva de género la prestación de servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia.

A.7. Seguimiento de los expedientes de personas identificadas como aquellas que sufren malos tratos físicos y/o psíquicos y/o situaciones de violencia, en el marco del protocolo de actuación para la tramitación preferente en situaciones de urgencia y emergencia en el ámbito de la dependencia.

A.8. Continuar con la puesta en marcha de un protocolo de organización y coordinación del régimen de acceso a centros residenciales para la personas en situación de dependencia (incluidas las personas víctimas de violencia de género valoradas con grado I de dependencia moderada).

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.

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.

Actuaciones: A2, A4 y A5.

- Artículo 32. Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública.

Actuación: A3.

- Artículo 43. Igualdad en las políticas sociales
Actuaciones: A1, A2 y A6.
- Artículo 44. Mujeres mayores.
Actuaciones: A1 y A7.
- Artículo 45. Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes
Actuación: A6.

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 sujetas 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 cuyos hijos e hijas hayan sido asesinados o asesinadas.

A continuación se detalla el articulado específico y las actuaciones de la ASSDA que responden a esos mandatos:

- Artículo 29 ter. Protección a personas mayores, con discapacidad o en situación de dependencia que convivan con la mujer víctima de violencia de género.
Actuaciones: A1, A7 y A8.
- Artículo 45. Atención a colectivos especialmente vulnerables.
Actuaciones: A7 y A8.
- Artículo 53. Derechos de las trabajadoras.
Actuaciones: A4 y A5.
- Artículo 60. Protocolos de actuación.
Actuaciones: A1, A7 y A8.

El Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 marca el rumbo de la acción pública para reducir desigualdades y brechas de género persistentes en Andalucía, asumiendo una necesaria estrategia de transversalización de género para el conjunto de las políticas.

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 Teleasistencia (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.

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.

El seguimiento de los expedientes de personas identificadas como aquellas que sufren malos tratos físicos y/o psíquicos y/o situaciones de violencia, en el marco del Protocolo de actuación para la tramitación preferente en situaciones de urgencia y emergencia social en el ámbito de la dependencia, permite verificar la atención inmediata por parte de la Administración Pública a las personas en situación de dependencia que se encuentran en dicha situación de vulnerabilidad o especial riesgo.

Con el protocolo de 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.

34.00 PENSIONES ASISTENCIALES

31F PENSIONES ASISTENCIALES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Aumentar los recursos económicos anuales de 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 sobre acciones positivas de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. También la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, concretamente en su artículo 46. Inclusión social.

Finalmente, cabe destacar el 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, es evidente que estas ayudas ejercen un mayor impacto en las mujeres, y es que la política en materia de prestaciones asistenciales pretende mejorar la situación socio-económica que históricamente las mujeres han presentado, sobre todo en el tramo de edad de mujeres 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 atribuidas 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 en materia de 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. Acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería.

A.2. Elaboración de informes para evaluar la incorporación de la perspectiva de género en la política ambiental.

A.3. Elaboración de manuales para incluir la perspectiva de género en las actuaciones y procedimientos.

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 acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería responden al Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas de la Ley 12/2007. Asimismo responden a las líneas 1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género y 1.C. Sociedad igualitaria y sostenible del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028.

La elaboración de informes para evaluar la incorporación de la perspectiva de género en la política ambiental responde a los artículos 5. Transversalidad de género y 6. Evaluación de impacto de género de la Ley 12/2007. Y a las líneas 1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género y 1.C. Sociedad igualitaria y sostenible del Plan Estratégico.

La elaboración de manuales para incluir la perspectiva de género en las actuaciones y procedimientos responde a los artículos 9. Lenguaje no sexista e imagen pública y 9 bis. Capacitación

del personal al servicio de las Administraciones públicas de la Ley 12/2007, y a las líneas 1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género y 1.C. Sociedad igualitaria y sostenible del Plan Estratégico.

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 acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería se dirigen a asegurar la adquisición de conceptos básicos, así como una formación más especializada en función de las tareas del dicho personal. Para lograr la máxima difusión, se utilizarán medios como la intranet, el portal web y el correo electrónico.
- Los informes para evaluar la incorporación de la perspectiva de género en la política ambiental permiten evidenciar las interacciones diferenciadas de mujeres y hombres con el medioambiente pautadas por los roles de género, dados los diferentes hábitos de unas y otros en cuanto a uso y consumo de recursos, sobre todo en lo relativo al consumo de agua, energía, alimentario, al tratamiento de residuos, así como diferentes pautas de movilidad o el uso de los transportes. Se trataría de recoger la gestión, apropiación y utilización de los recursos y bienes ambientales por mujeres y hombres como primer paso para contar con la información necesaria para incorporar la perspectiva de género en la forma en la que la Consejería trabaja y reducir las brechas de desigualdad.
- La elaboración de manuales de actuaciones y procedimientos para el personal de la Consejería persigue el objetivo de facilitarle herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en el desempeño de las funciones que tienen encomendadas.

44F INFORMACIÓN, PLANIFICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Incluir la perspectiva de género en los principales planes estratégicos de la Consejería.

A.2. Desagregación de estadísticas por sexo.

A.3. Incorporar la perspectiva de género en las actuaciones que se lleven a cabo en el marco de la elaboración y difusión de la Estrategia Andaluza de Economía Azul.

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

Incluir la perspectiva de género en los principales planes estratégicos de la Consejería responde al artículo 5. Transversalidad de género de la Ley 12/2007. Y a las líneas 1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género y 1.C. Sociedad igualitaria y sostenible del Plan Estratégico.

La desagregación de estadísticas por sexo responde al artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género de la Ley 12/2007 y a la línea 1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género del Plan Estratégico.

Incorporar la perspectiva de género en las actuaciones que se lleven a cabo en el marco de la elaboración y difusión de la Estrategia Andaluza de Economía Azul responde al artículo 6. Evaluación

de impacto de género de la Ley 12/2007 y a las líneas 1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género y 1.C. Sociedad igualitaria y sostenible del Plan Estratégico.

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

- Conseguir que la planificación estratégica de la Consejería tenga en cuenta sistemáticamente la posición de mujeres y hombres para que los efectos de la misma no perpetúen ni agranden las desigualdades.
- Desarrollar métodos de análisis cualitativo y cuantitativo para conocer la situación de mujeres y hombres en relación con los aspectos ambientales, detectar las posibles brechas de género y adoptar soluciones.
- Conocer y reconocer a las mujeres que trabajan en los sectores económicos integrados en la economía azul, visibilizando su aportación a este sector de nuestra economía que cada vez cobra mayor relevancia.

19.51 AGENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y AGUA DE ANDALUCÍA (AMAYA)

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A1. Revisión y, en su caso, adaptación del procedimiento de provisión de puestos de trabajo de la Agencia teniendo en cuenta los criterios de igualdad.

Se establece una revisión de cada una de las convocatorias de ofertas de empleo y de promoción interna para igualar la incorporación de las mujeres. La presencia masculina en la Agencia es muy superior a la femenina, especialmente en el colectivo de INFOCA y en las tareas correspondientes al medio natural. En el resto de la organización, sigue existiendo una importante diferencia en favor de los hombres, si bien en menor medida.

A2. Priorización de personas que tienen formación en materia de igualdad para la participación en los comités de selección para llevar a cabo las convocatorias.

A.3. Formación en igualdad de género, violencia de género y otras materias que favorecen la igualdad dirigida al personal de la Agencia.

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 acciones de formación para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería responden al Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas de la Ley 12/2007. También le son de aplicación los artículos 31 Empleo en el Sector Público Andaluz y 32 Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública, de la Ley 12/2007.

Las actuaciones responden a lo establecido en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y 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

Todas las actuaciones a desarrollar en aras de la consecución del objetivo estratégico de desarrollar la perspectiva de género en todos los ámbitos organizativos y funcionales de la organización, se extenderán tanto a los procesos de selección y contratación, como a los de formación y promoción profesional. La consecuencia esperada de su implementación es el impulso a la presencia del sexo subrepresentado en cada caso.

20.00 CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS

El Decreto 163/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Política Industrial y Energía, establece que de conformidad con lo establecido en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, corresponden a la Consejería de Política Industrial y Energía las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de actividades industriales, mineras y energéticas, así como la cooperación económica y el fomento de las iniciativas y acciones en dichos campos. Algunas de dichas competencias disponen de una alta relevancia en la promoción de la igualdad de género, en especial aquellas relativas a la ordenación de la actividad industrial.

El Decreto 116/2023, de 23 de mayo modifica el Decreto 163/2022, de 9 de agosto, dotando de mayor claridad a la distribución competencial de la actual Consejería de Industria, Energía y Minas. Este decreto se adecúa a lo dispuesto la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que 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:

- Asesoramiento en elaboración del informe de evaluación del impacto por razón 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 estimado de 10 informes emitidos en 2023, se puede constatar que las recomendaciones y valoraciones realizadas por la Unidad han sido incorporadas en gran parte por los centros directivos, sobre todo en lo referente a la utilización de un lenguaje inclusivo en los proyectos normativos revisados.
- Seguimiento, evaluación del desarrollo y cumplimiento del II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2021-2027, aprobado en marzo de 2022. En su marco, se está realizando el diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en los sectores competencia de la Consejería.
- Análisis, seguimiento y control de los datos estadísticos oficiales desde la óptica de género.
- Impulso de la formación y sensibilización del personal de la Consejería o entidades instrumentales sobre alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades.
- 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 medidas correctoras. Elaboración del Plan de igualdad de la Consejería previsto en el II Plan Estratégico para la Igualdad, una vez concluido el diagnóstico de los sectores afectados.

- 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.
- 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 el equilibrio entre las esferas personal y profesional, impulsando la corresponsabilidad entre los sexos, 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 2024 las solicitudes de flexibilidad horaria para conciliar la vida personal, familiar y laboral de mujeres se estiman en un 66,6%, frente a sólo un 33,3% por hombres. Este indicador sigue mostrando una mayor carga de responsabilidades en la vida personal o/y familiar para las 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. 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.

La Unidad de Género actúa también en cumplimiento del mandato del artículo 7, referido al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía. Igualmente cumplen con lo establecido en el artículo 8 referido al enfoque de género en el presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Por su parte, la Unidad de Igualdad de género resulta fundamental para el cumplimiento de la línea 1.A del II Plan Estratégico de mujeres y hombres en Andalucía, incluida en el eje 1 (Gobernanza).

A.2. Estas actuaciones dan cumplimiento al artículo 36 de la Ley 12/2007, sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, al artículo 39, específicamente dedicado a la conciliación en el empleo público; y al artículo 40, referido al permiso de paternidad.

Una vez que se apruebe el Plan de Igualdad de la Administración general de la Junta de Andalucía, actualmente en tramitación, se trasladarán, implementarán e impulsarán las líneas de actuación y medidas recogidas en el mismo al ámbito de la consejería.

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 afectadas por esta violencia.

Asimismo estas actuaciones encajan en las propuestas en los ejes 1 y 3 del II Plan Estratégico sobre Gobernanza y Representación y poder, respectivamente.

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.

En el próximo ejercicio se prevé contar con un Plan de Igualdad en los ámbitos de la industria, la energía y las minas, como consecuencia de los objetivos y medidas acordados en el II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía. 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.

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.

Tras la próxima aprobación del Plan de Igualdad de la Administración general de la Junta de Andalucía, todas las Consejerías deberán aplicar las medidas, actuaciones y objetivos fijados en el mismo, lo que redundará positivamente en la situación actual de las personas trabajadoras de la Junta de Andalucía, particularmente en materia de conciliación.

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. Difundir en el ámbito de las reuniones, jornadas y actos relativos al sector de la energía en los que se participe, la importancia y el papel de la mujer en dicho sector y la necesidad de incrementar su 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

A.1. Da 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 y la situación de las mujeres que viven en el medio rural, al facilitar el acceso electrónico y a cualquier hora a la tramitación de expedientes ante la Administración.

Asimismo, contribuye al cumplimiento del artículo 51, referido a la información y el conocimiento, que recoge que “los poderes públicos de Andalucía promoverán las acciones que favorezcan la

implantación de las tecnologías de la información con base en criterios de igualdad de género y promoverán la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y el conocimiento.”

Por otro lado, esta actuación también se encuadra dentro de la línea 1.D del II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Junta de Andalucía, dentro del eje Gobernanza. Esta línea de estrategia de digitalización por la igualdad contribuye a reducir la brecha digital de género en Andalucía además de utilizar la tecnología como palanca de cambio hacia un modelo productivo más igualitario y propiciador de la conciliación laboral, familiar y personal.

A.2. La Agencia Internacional de la Energía (AIE) ha constatado en diversos informes de 2022 que persisten notables brechas de género en este sector, donde la falta de representación de mujeres es mayor que en el conjunto restante de sectores económicos. Así, la segunda medida dirigida a dar a conocer o difundir las brechas de género en el sector energético, no solo en materia de empleo, incluidas las retributivas, sino también en los puestos de liderazgo empresarial, en el emprendimiento y en la innovación, se encuadra dentro de lo establecido en el artículo 25 de la misma ley, relativo a la promoción empresarial, según el cual “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”.

Además, puede incardinarse en el eje 4 del II Plan Estratégico “Un espacio productivo igualitario”. En concreto, en su línea 4.B. “Apoyo al emprendimiento e iniciativa empresarial”. Como recoge el Plan, los organismos e instituciones que tienen un papel clave en las políticas de transformación económica, como por ejemplo las áreas de apoyo a la transición energética y ecológica, deben fomentar y apoyar los negocios encabezados por mujeres en esos sectores emergentes.

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 implantación y generalización de la tramitación electrónica se persigue la modernización y agilización de la administración en materia de energía, suponiendo una ventaja tanto para las personas administradas, que pueden 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 esos procedimientos.

Esta modernización telemática contribuye además a la reducción de la brecha digital de género y facilita la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, evita discriminaciones en el trato, flexibiliza los tiempos y acerca el acceso a los recursos y servicios públicos a personas que residen en núcleos rurales o tienen problemas de movilidad.

La participación en jornadas se realiza para impulsar el conocimiento de la situación de desigualdad en este sector, aun fuertemente masculinizado, y así poner las bases para impulsar un cambio hacia la igualdad de género en el sector energético.

En el ámbito del emprendimiento las mujeres se enfrentan a más obstáculos derivados no sólo de los problemas de conciliación, sino también de la asunción de riesgo y apuesta económica que supone el emprendimiento, donde los roles de género hacen que las mujeres no siempre generen

la misma confianza en las entidades financieras. Por tanto, son necesarias medidas de fomento de la creación y el refuerzo de empresas lideradas por mujeres, así como su adecuada difusión para ir superando los estereotipos existentes.

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 de la igualdad de género en el sector industrial.

Con estas actuaciones se pretende incidir en la difusión y promoción del papel de las mujeres en las empresas industriales y mineras, así como en la propia Administración, construyendo un espacio en el que desde la Secretaría General de Industria y Minas se facilite la necesaria participación femenina en los estudios STEM, se visualicen las oportunidades laborales y el desarrollo profesional vinculado a los sectores industrial y minero, y, se integre el enfoque de género en la industria y la minería de Andalucía.

Asimismo se lleva a cabo la publicación de noticias, buenas prácticas y otras experiencias en el sector como instrumento para difundir la necesidad de la presencia y participación de las mujeres en los sectores industrial y minero.

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 los artículos 22 y 26 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. 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, le afectan los artículos 26, sobre el papel de la Administración en el acceso al empleo; y 56 en lo referido a la promoción de la participación de las mujeres y hombres en los ámbitos político y económico.

Estas actuaciones también se enmarcan en los ejes 3 y 4 del II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía. La línea 3.B. alude a la presencia equilibrada en las distintas esferas de la vida, en concreto en el ámbito empresarial e industrial. La línea 4.B. por su parte alude al apoyo al emprendimiento y la iniciativa empresarial para alcanzar el objetivo de un espacio productivo igualitario.

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 incluso se ha incrementado en los últimos años. De las 300.000 personas ocupadas en Andalucía en el sector industrial en el año 2020, sólo el 23,60% eran mujeres (228.700 trabajadores hombres frente a 70.700 trabajadoras) (datos IECA, Población ocupada por sector económico y sexo según CNAE 09.)

La brecha de género en la industria extractiva es aún mayor. El empleo femenino tan sólo representa el 11,22% del total de los empleos (892 trabajadoras frente a 7.054 empleados masculinos, según datos de Estadística de producción minera 2022). Esta brecha se mantiene con ligerísimas variaciones desde la década anterior.

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 la mujer 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.

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.

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. Avanzar en la modernización e innovación de la Administración Pública con perspectiva de género.

A.2. Estrategia para una Administración Pública Innovadora 2023-2030.

A.3. Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía que atenderá, entre otros elementos, a la perspectiva de género. El Plan está previsto que se apruebe por el Consejo de Gobierno en el último trimestre de 2023.

A.4. Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027. Directamente relacionado con el Plan Estratégico se está elaborando el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Administración General de la Junta de Andalucía, que también está previsto que se apruebe en el último trimestre de 2023.

A.5. 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. y A.2. Se adecuan al artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.3. Se adecua al artículo 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.4. Se adecua a los artículos 7 y 32 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.5. Se adecua al artículo 39 Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de prevención y protección integral contra 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

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. En el marco de los trabajos de la elaboración de la Estrategia para una Administración Pública Innovadora 2023-2030 deberán tenerse en cuenta cuestiones tales como la importancia de las personas y su talento en la innovación pública, lo que conlleva a su vez a plantear la situación de las mujeres en cuanto a innovación y creación de valor público.

A.3. El Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía incorpora de manera transversal la perspectiva de género, con indicadores específicos de género, y optimizando en su implementación las sinergias que en materia de igualdad se desarrollen con motivo de su aprobación y puesta en marcha.

Por otra parte, 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.

A.4. Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027.

El objetivo general del Plan es fortalecer la integración de la dimensión de género en los valores que configuran la cultura de la Junta de Andalucía y la gestión de sus recursos humanos, garantizando condiciones laborales igualitarias entre las mujeres y hombres que prestan sus servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía.

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.

A.5. El objeto del Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género es establecer el conjunto de medidas y procedimientos para facilitar su protección, conforme a la normativa reguladora y a los Acuerdos y Pactos concertados por dicha Administración.

El Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de violencia externa en el trabajo, dirigido 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 (publicado en el BOJA de 7 de julio de 2021) tiene como objetivo fundamental la regulación de las actuaciones a seguir en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de violencia en el contexto del trabajo, 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 la promoción de la igualdad de género entre el personal de la Consejería.

A.2. Actuaciones de 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.3. Actuaciones de información, asesoramiento y atención de consultas planteadas por los centros directivos en el ejercicio de sus competencias para favorecer la incorporación de la perspectiva de género en la acción pública.

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 incorporación de la perspectiva de género en el proceso normativo se encuentra relacionada 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

Para el ejercicio 2024 se mantienen los objetivos definidos en el ejercicio anterior en el ámbito de este programa presupuestario, ajustados al objetivo general de desarrollar la perspectiva de género en la planificación y gestión de las políticas de la Consejería. Con el impulso y promoción de estas medidas se pretende la sensibilización del personal de la Consejería respecto a la integración de la perspectiva de género en todas las fases de la intervención pública y mejorar la integración 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 (UVIVG) de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses (IMLCF) de la Comunidad Autónoma Andaluza.

A.2. Valoración Urgente del Riesgo realizada desde las Unidades de valoración integral de violencia de género de los IMLCF de la Comunidad Autónoma Andaluza.

A.3. Actuaciones en servicio de guardia de atención a las víctimas de violencia de género y mujeres víctimas de agresiones sexuales de los IMLCF.

A.4. Actuaciones con cargo a los créditos correspondientes al Pacto de Estado en las UVIVG y en los Juzgados con competencia en violencia sobre la mujer. Se subdividen en:

A.4.1. Actuaciones de refuerzo de Unidades de valoración integral de violencia de género de los IMLCF de Andalucía.

Esta actuación tendrá por objeto reforzar las UVIVG de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Andalucía de forma integral, con lo que dichas Unidades contarían con más recursos para atender a las mujeres denunciantes. La realización de los informes de valoración integral de violencia de género supone un esfuerzo importante para las UVIVG, teniendo además en cuenta, que hay una tendencia al alza en las valoraciones solicitadas por Juzgados y Tribunales siendo esencial que la respuesta desde las UVIVG sea rápida y sin demora en el tiempo.

El objetivo de esta medida se centra en mejorar tanto los tiempos de espera en los servicios de guardia y consulta, como la forma de atender a la víctima; tratando de perfeccionar los procedimientos actualmente establecidos, buscando una atención más personalizada y dando respuesta a la cada vez más demandada valoración del riesgo de la víctima desde el primer momento.

Las actuales UVIVG, además de atender a las víctimas de violencia de género, tendrán que asistir a las víctimas de violencia sexual, medida derivada de la reciente Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de Garantía Integral de la Libertad Sexual. Esta nueva obligación va a multiplicar el trabajo de las UVIVG, lo cual ha de ser compensado con más recursos económicos dentro del próximo Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

Para llevar a cabo esta medida se reforzarán las UVIVG con personal funcionario de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia con un médico forense y un tramitador en cada provincia, salvo en las provincias de Sevilla, Málaga y Cádiz que tendrán dos médicos forenses y dos tramitadores.

Por otro lado, se prevé la licitación de servicios integrales de valoración psicosocial en materia de violencia de género, prestado por entidades especializadas en las ocho provincias andaluzas, con un profesional de la psicología y del trabajo social en cada equipo provincial, salvo en las provincias de Cádiz, Málaga y Sevilla que contarán con dos profesionales.

A.4.2. Actuación de refuerzo en los Juzgados de violencia sobre la mujer.

Esta actuación tendrá por objeto reforzar los Órganos Judiciales y Fiscalías con competencias en violencia de género, como parte del plan necesario para mejorar la asistencia a las víctimas de este tipo de violencia durante todo el procedimiento judicial, por parte del personal de la Administración de Justicia.

Con esta medida se pretende mejorar la experiencia de la víctima durante el procedimiento judicial, mediante una atención cada vez más especializada y personalizada, así como agilizando los procedimientos judiciales en los que la víctima se ve envuelta. Existen 90 juzgados con competencias en violencia sobre la mujer en Andalucía. Teniendo presente las cargas de los juzgados de violencia sobre la mujer sería necesaria la contratación de al menos 30 funcionarios pertenecientes al Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa.

A.5. Aprobación de un Plan de Igualdad para el personal al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía.

Esta actuación tendrá como objetivo adoptar medidas dirigidas a remover los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el personal al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía.

A.6. Dotación y mejora de dependencias que garanticen la no coincidencia víctima/agresor, y un entorno seguro y confortable para las víctimas en los juzgados con competencia en materia de violencia sobre la mujer.

A.7. Ejecución de Salas Gesell y salas de videoconferencia en las sedes judiciales para la declaración de las víctimas en unas instalaciones amigables, evitando desplazamientos y la victimización secundaria.

A.8. Asesoramiento y orientación jurídica gratuita previos al proceso judicial a través de los Servicio de Orientación Jurídica Gratuita adscritos a cada uno de los colegios de Abogados de Andalucía que están ubicados en su mayor parte en sedes judiciales, donde se inicia la mayor parte de la tramitación de los expedientes de reconocimiento del derecho a la justicia gratuita y se ofrece información generalizada a las víctimas de violencia de género.

A.9. Asistencia jurídica a las víctimas de violencia de género a través de guardias diarias permanentes y asistenciales por personal especializado en los partidos judiciales donde radique un órgano judicial especializado de violencia de género, que se financia vía Pacto de Estado, así como guardias asistenciales en el resto de partidos judiciales, garantizando con ello la asistencia inmediata a la víctima de violencia de género.

A.10. Garantizar la representación por procuradores en procesos judiciales a las víctimas de violencia de género en la fase del proceso penal en que la intervención de dicho profesional no sea preceptiva, con objeto de garantizarles la representación procesal por medio de un profesional de la procura en todas las fases del proceso penal.

A.11. Garantizar el uso no sexista del lenguaje en la información que se ofrezca sobre mediación, la guía de recursos, informes mensuales, memoria final, especificados en el Pliego de Prescripciones Técnicas, así como cualquier otro documento que refleje las incidencias que se produzcan en el desarrollo del servicio, en la contratación 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

Las actuaciones en materia de violencia de género (A.1. y A.2.) que se desarrollan desde las UVIVG de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Andalucía, tienen su encuadre en el artículo 37 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre de prevención y protección integral contra la violencia de género.

En cuanto a la actuación A.3., se encuadra entre los grandes retos referenciados en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que establece, en materia de violencia contra las mujeres y las niñas, ampliar las medidas y recursos de atención frente a cualquier tipo de violencia machista.

Por lo que respecta a las actuaciones realizadas en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género (A.4.), tienen su encuadre en el Eje 3 perfeccionamiento de la asistencia, ayuda y protección a las víctimas, apartado 3.1.

La actuación A.5. se vincula al artículo 32 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, el cual establece que la Administración de la Junta

de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente, planes de igualdad.

Por lo que respecta a las actuaciones A.4., A.6. y A.7., se adecúan a lo dispuesto en el artículo 38.2 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género cuando dispone:

Las actuaciones A.8. y A.9. se adecuan a los artículos 27.d), 35 y 35 bis de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. Estas medidas también se enmarcan entre los grandes retos referenciados en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028 de “violencia contra las mujeres y las niñas”, que encajarían en el eje V “Sociedad libre de violencia sexista”.

Actuación A.11. En la contratación de los Puntos de Información de Mediación de Andalucía (PIMA) y al amparo de la Ley 12/2007, de 22 de marzo, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se exige el uso no sexista del lenguaje en la información que se ofrezca sobre mediación, la guía de recursos, informes mensuales, memoria final, especificados en el Pliego de Prescripciones Técnicas, así como cualquier otro documento que refleje las incidencias que se produzcan en el desarrollo del servicio, con el fin de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer a través de medidas que fomenten la 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., A.2., A.3. y A.4. Se continúa trabajando en el desarrollo de la implantación de la valoración integral de la violencia de género que implica la valoración de la denunciante y el denunciado 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, que establece un procedimiento coordinado entre hospitales e institutos de medicina legal, 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. Y aplicación a su vez del protocolo conjunto entre la Consejería de Salud y Consumo y la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública ante la sospecha de agresión sexual en una víctima agredida con objeto punzante con finalidad de sumisión química, en este se define la exploración conjunta del profesional forense y el profesional ginecólogo.

Dar seguimiento en los IMLCF de Andalucía al programa VioGén, para facilitar el intercambio de información entre las diferentes instituciones que intervienen cuando se produce un caso de violencia de género, para que medicina forense emita los informes de valoración urgente del riesgo según el modelo normalizado del programa.

Durante el año 2024 se va a seguir apostando por continuar con las medidas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género que se pusieron en marcha durante el año 2019, por un lado para mejorar la atención de las mujeres durante todo el procedimiento judicial, y por otro, para la pronta finalización de todo el proceso lo que redundaría en el bienestar emocional de las denunciantes.

A.5. Contribuir a remover los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el personal al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía.

A.6. y A.7. En los últimos años se ha hecho un gran esfuerzo por parte de la Consejería de Justicia en la dotación de Salas Gesell, pasando de 3 en 2019 a 26 en 2023, dependencias y accesos específicos y separados en los Juzgados con competencias en materia de violencia sobre la mujer, para que la víctima se encuentre declarando y realizando las esperas en un entorno seguro y privado, y no coincida en ningún caso con su agresor ni sus familiares dentro de las sedes judiciales. Para 2024 con cargo a los fondos procedentes del Pacto de Estado contra la Violencia de Género se ampliará el número de salas instaladas y las obras de mejora, reforma y adecuación de las sedes de los Juzgados que ejerzan las competencias en materia de violencia sobre la mujer.

A.8., A.9. y A.10. Se continuará avanzando en la concesión de una serie de especialidades en las que Andalucía fue pionera, como la tramitación de los expedientes de reconocimiento del derecho para la defensa y representación en los juzgados, priorizando la tramitación de sus solicitudes en los Servicios de Orientación Jurídica Gratuita de cada colegio de abogados, así como dotación de una serie de facultades a las víctimas de violencia de género que no ostentan otros solicitantes de la justicia gratuita para la designación de profesionales.

A.11. 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 exige a la entidad adjudicataria el uso no sexista del lenguaje en la información que se ofrezca. Estas mismas actuaciones se van a tener en cuenta para la nueva contratación administrativa del servicio público de mediación penal intrajudicial. En este caso además se ha exigido en los requisitos de esta contratación, entre otros, que al menos una persona del equipo mediador cuente con formación en perspectiva de género, es importante que las partes involucradas en el conflicto sientan que la persona mediadora comprende sus perspectivas y no es parcial hacia ninguna de ellas.

14C JUSTICIA JUVENIL Y ATENCIÓN A VÍCTIMAS

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Mejora del acceso a los recursos específicos de justicia juvenil, garantizando la existencia de plazas de internamiento y grupos educativos de convivencia y servicios adecuados para ambos sexos.

En cuanto a las medidas de medio abierto y servicios de mediación penal de menores, la Comunidad Autónoma de Andalucía cuenta con 42 recursos, suficientes para dar cumplimiento a las medidas en el entorno social y familiar del menor, con independencia de su sexo.

En lo que respecta a las plazas destinadas a la ejecución de medidas privativas de libertad, Andalucía cuenta con 13 centros de internamiento de menores infractores repartidos en 7 provincias. De estos, 5 centros situados en 5 provincias diferentes, cuentan con plazas femeninas debido al menor número de medidas impuestas a la población femenina. No obstante, esta Dirección General trabaja en mejorar el grado de concentración de la ejecución de medidas de internamiento en la propia provincia o provincias limítrofes en la población de sexo femenino. Por ello, en el ejercicio 2022 se abrió un centro femenino en la provincia de Granada y se está gestionando una nueva licitación para la apertura, en los inicios de 2024, de una unidad femenina en la provincia de Málaga.

A.2. Desarrollo de programas de igualdad de género en todos los centros y servicios de justicia juvenil de Andalucía.

Esta Dirección General planifica la elaboración de programas de igualdad que respeten y garanticen los principios de responsabilidad, tolerancia y coparticipación en todo aquello que afecte a la organización y funcionamiento de los recursos. Así, los documentos técnicos de los centros y servicios de justicia juvenil incorporan en sus planes anuales la atención a las cuestiones de género y al uso de lenguaje no sexista de los profesionales. En la actualidad, los proyectos educativos incorporan como programas básicos de actuación, los de coeducación y de prevención de la violencia de género, adaptados a los perfiles específicos de cada centro y servicio.

En este sentido, todos los centros y servicios de justicia juvenil cuentan con talleres y programas de prevención de violencia de género en los que se trabaja sobre la toma de conciencia, la comprensión sobre su origen, el destierro de ideas y creencias erróneas sobre los roles en función del género así como la violencia asociada y el desarrollo de habilidades en solución de conflictos, poniendo especial énfasis en la presencia de roles ligados al riesgo de violencia de género en parejas adolescentes. Estos talleres incluyen información sobre las políticas de igualdad, así como sobre los pasos a dar cuando aparece un caso de violencia de género.

De manera transversal y complementaria, se introduce la coeducación y promoción de la igualdad de género en los talleres de habilidades sociales, de educación en valores, de competencia social, en los programas de educación afectiva y sexual, así como en las asambleas y, de manera general, impregna el clima de la convivencia en los centros y servicios de justicia juvenil.

A.3. Desarrollo de planes de igualdad de género entre las y los profesionales de los centros y servicios de justicia juvenil.

Los 13 centros de internamiento de menores infractores de Andalucía cuentan con un total de 1.423 puestos de trabajo. El 61% del personal son hombres y el 39% son mujeres. Esta diferencia, de 22 puntos porcentuales, se valora en atención a la sobrerrepresentación de la población masculina entre la población menor interna en centros, el 84% del total, que alcanza los 68 puntos porcentuales de diferencia respecto a la femenina. En los centros y servicios para la ejecución de medidas judiciales de medio abierto y servicios de mediación penal de menores cuentan con 247 mujeres y 147 hombres, el 63% son mujeres, aunque la población femenina es del 17%.

La efectiva implementación de los planes de igualdad es un compromiso de esta Consejería, para lo cual participa en las políticas de igualdad de los empleados públicos de la Junta de Andalucía. Además para los profesionales de las entidades privadas son planes obligatorios de requisito de la contratación pública.

A.4. Ampliación del Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía (SAVA) que se realizó con apoyo de la financiación procedente de fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, de esta manera se da estabilidad a los equipos itinerantes del Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía y en los Puntos de Encuentro Familiar de la Junta de Andalucía, que prestan asistencia en municipios distintos a las capitales de provincia. Este sistema de trabajo permite acercar el servicio a la ciudadanía en general y a las víctimas de violencia de género en especial, llegando a toda persona que no podía desplazarse a las capitales de provincia para su asistencia.

A.5. Presencia de criterios de formación específica en violencia de género en la contratación del personal del equipo técnico que compone tanto el SAVA como el PEF. Esta formación es una

exigencia contemplada en el pliego de prescripciones técnicas de cada una de las licitaciones que tienen como objeto la gestión de estos servicios.

A.6. Incorporación como criterios de valoración 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, tanto de la representación equilibrada de hombres y mujeres en sus órganos de dirección como de las 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, de 26 de noviembre, en cuanto a la igualdad en el acceso a los servicios públicos de la Comunidad Autónoma andaluza. Y también se enmarca en el OE.1. del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028.

A.2. Da cumplimiento a lo establecido en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre. Está también en línea con el OE. 4 del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028.

A.3. Responde a los OE. 2. y OE.3. del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028.

A.4. Contribuye al cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 43.2 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre. Se desarrolla también en el marco del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, concretamente en el OE. 4. Contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres, eje V Sociedad libre de violencias sexistas, 5.B. Desarrollo de estrategias de atención frente a cualquier tipo de violencia machista.

A.5. Responde al artículo 43.2 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

A.6. Queda vinculada al mandato previsto en el artículo 13 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género 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

A.1. Con esta actuación se prevé aumentar el índice de concentración de medidas privativas de libertad en mujeres en la propia provincia o provincias limítrofes. Con ello se pretende que la población menor infractora femenina cumpla la medida judicial en un recurso de internamiento próximo a su residencia.

A.2. Se contribuirá a conocer de forma permanente la situación de la población menor infractora desde una perspectiva de género. En atención a la fuerte masculinización de esta población es necesario ahondar sobre las implicaciones de género en el ámbito de la justicia juvenil para identificar problemas y necesidades de la población receptora.

A.3. Con esta actuación se pretende desarrollar de manera efectiva los planes de igualdad de género entre las y los profesionales de los centros y servicios de justicia juvenil. La formación permanente en igualdad de género del personal se entiende como una estrategia facilitadora de la vida cotidiana de los centros de menores infractores.

A.4. Facilitar el acceso a estos servicios tan necesarios 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. Al estar todo el personal que presta servicios tanto en el Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía como en los Puntos de Encuentro Familiar de la Junta de Andalucía, formado en materia de violencia de género, 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 entre los méritos a valorar en las ayudas concedidas a las asociaciones, fundaciones e instituciones sin ánimo de lucro cuyo objeto sea la representación y defensa de los intereses de las víctimas de terrorismo, que las actuaciones subvencionadas tiendan a alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como que sus órganos de dirección cuenten con una representación equilibrada entre hombres y mujeres.

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 en materia de formación, selección, publicaciones, evaluación de políticas públicas, gestión del conocimiento, innovación en la administración, etc., se establece 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.

Para ello es necesario evitar desequilibrios de género que actualmente todavía persisten en el personal que colabora con el Instituto. En el último ejercicio se consiguió incrementar el número de mujeres que colaboraban con el IAAP como autoras de nuestras publicaciones, o como formadoras en las acciones formativas impartidas, y es necesario seguir incidiendo en esta línea.

A.2. Proporcionar formación específica en materia de género al personal propio y colaborador del IAAP.

Se realizarán diversos tipos de actividades formativas en materia de género en distintos formatos de forma que se incorpore la perspectiva de género en su actuación diaria, y así se vea reflejado en la selección y reclutamiento del nuevo personal, en la formación continua y desarrollo de nuevas competencias, en la investigación en materia de Administración Pública que patrocina el Instituto, en sus publicaciones, en la evaluación de las políticas y servicios públicos, que en ningún caso podría

considerarse completa si no incorpora esta perspectiva. Y, de forma muy particular, en el personal que alcanza los niveles directivos.

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 en género de las personas y a la vez en el ámbito de la representación de las mujeres, promoviendo actuaciones para evitar la segregación horizontal.

Se generará además un espacio abierto de formación dinamizado por personal experto 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.

Es necesario asegurar el enfoque de género desde el momento del reclutamiento de las personas, 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 sobre los que se examinan las personas aspirantes 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, las actuaciones se alinean con los principios generales, los artículos 5, 9, 9 bis, 10, 11, 31.1, 31.2, 39, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Igualmente pueden considerarse alineadas con los artículos 4, 5, 6, 20, 20.2, de la Ley 13/2007.

Por último y a la luz de la elaboración del Plan de Igualdad de la Junta de Andalucía 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. Atendiendo a su relevancia de género, desde el año 2013, el programa 12B se clasifica como G+, dado que sus competencias son de la máxima relevancia de género.

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 materia de 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, 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, asesorar y colaborar con las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía en la planificación, desarrollo y evaluación de la formación de su personal, por lo que la repercusión de esta actuación llega a ese sector, donde persiste la masculinización en los niveles directivos.

Por ello se mantiene como uno de los objetivos estratégicos del IAAP la incorporación transversal del enfoque y la perspectiva de género en todas las actuaciones del mismo. Es necesario evitar desequilibrios de género que todavía persisten tanto en el personal del Instituto como en el que colabora en cualquiera de las actividades que este realiza y garantizar que tenga una adecuada formación en esta materia.

Además de ello es necesario asegurar la igualdad en el acceso al empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía evitando situaciones de discriminación por sexo.

Para alcanzar el objetivo de evitar los desequilibrios de género entre el personal que colabora con el Instituto se establece como norma la paridad de los equipos docentes, personal evaluador y autor y de otro tipo de colaboraciones.

Por otro lado, se considera imprescindible proporcionar formación específica en materia de género tanto al personal propio como colaborador del IAAP. Para garantizarla se realizarán diversos tipos de actividades formativas en materia de género en diversos formatos.

Actualmente el IAAP debe afrontar un importante reto de agilización de los procesos selectivos, se mantiene la necesidad de gestionarlos asegurando la perspectiva de género desde el momento en que se recluta a las personas, garantizando la paridad en las Comisiones de Selección, 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 número de indicadores presupuestarios en el Presupuesto de la Junta de Andalucía para 2024 suma un total de 5.209, de los cuales 2.141 son indicadores vinculados a la igualdad de género, un 6,5% más que en el presupuesto de 2023 (2.010 indicadores).

Mediante los indicadores presupuestarios se lleva a cabo el seguimiento y control de la consecución de los objetivos y actuaciones planteados en el Presupuesto. Las cuantías que se prevé alcanzar en cada uno de ellos, medidas mediante las correspondientes magnitudes, no se determinan de manera ciega, sino que responden a aspectos como el conocimiento de la realidad sobre la que se actúa, el propósito o avance a alcanzar mediante la asignación presupuestaria, o los resultados de la ejecución de ejercicios anteriores.

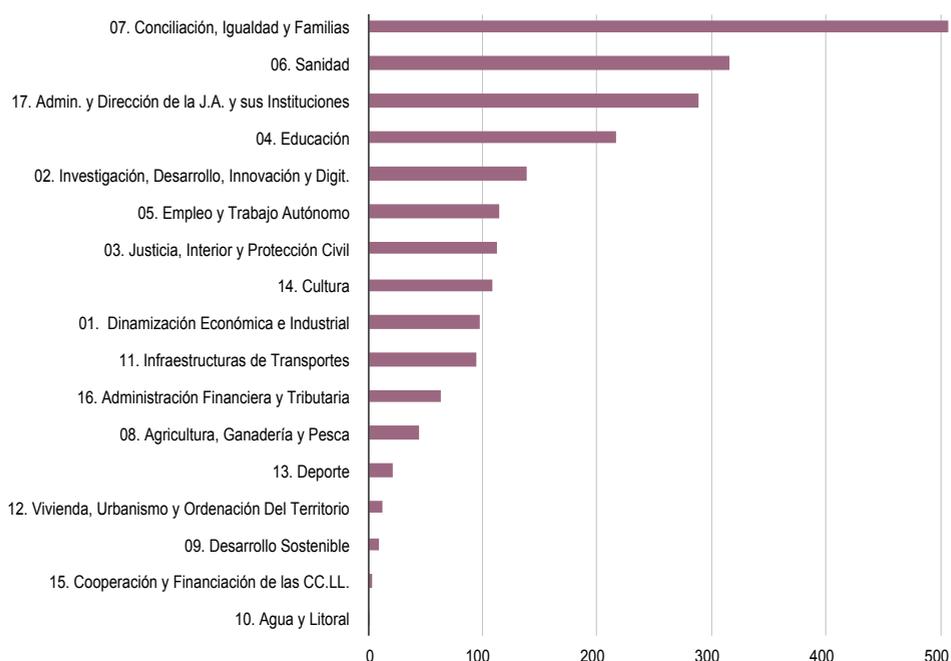
La metodología de presupuesto y género de la Junta de Andalucía clasifica los indicadores pertinentes a género en dos categorías, G1 y G2. Los primeros son indicadores de género, que miden aspectos directamente abocados a la igualdad de mujeres y hombres, y los segundos, son indicadores que, por referirse a personas, y en cumplimiento de la legislación andaluza, son desagregados por sexo. Los indicadores desagregados por sexo muestran brechas, e informan de manera básica sobre cuestiones estadísticas, aunque en algunos casos, a la mera desagregación se añade el que miden actuaciones de género.

CUADRO 5.3. Indicadores por Consejerías/Secciones. Presupuesto 2024

| | |
|--|--------------|
| CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, INTERIOR, DIÁLOGO SOCIAL Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA | 107 |
| CONSEJO AUDIOVISUAL DE ANDALUCÍA | 2 |
| CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS | 127 |
| CONSEJERÍA DE DESARROLLO EDUCATIVO Y FORMACIÓN PROFESIONAL | 329 |
| CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO | 173 |
| CONSEJERÍA DE SALUD Y CONSUMO | 358 |
| CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA, AGUA Y DESARROLLO RURAL | 86 |
| CONSEJERÍA DE UNIVERSIDAD, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN | 50 |
| CONSEJERÍA DE TURISMO, CULTURA Y DEPORTE | 172 |
| CONSEJERÍA DE FOMENTO, ARTICULACIÓN DEL TERRITORIO Y VIVIENDA | 120 |
| CONSEJERÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD | 419 |
| CONSEJERÍA DE SOSTENIBILIDAD, MEDIO AMBIENTE Y ECONOMÍA AZUL | 28 |
| CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS | 22 |
| CONSEJERÍA DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FUNCIÓN PÚBLICA | 148 |
| TOTAL | 2.141 |

Si se analiza la distribución de indicadores pertinentes a género por consejerías y secciones, se observa que la mayor parte se sitúa en consejerías relacionadas con el gasto social. Así, el 19,6% del total de 2.141 indicadores, 419, se localiza en la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad. A continuación, con un 16,7% del total de indicadores, 358, se encuentra la Consejería de Salud y Consumo, y la de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, que incluye 329 indicadores, el 15,4% del total. Suman un porcentaje del total de indicadores de entre el 5% y el 10%, las consejerías de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa, con 107 (5%), Economía, Hacienda y Fondos Europeos, con 127 (5,9%), Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, con 173 (8,1%), Turismo, Cultura y Deporte, con 172 (8%), Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda, con 120 (5,6%) y Justicia, Administración Local y Función Pública, con 148 (6,9%). Por último, el número de indicadores pertinentes a género es inferior al 5% del total en las consejerías de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural (86 indicadores, el 4%), Universidad, Investigación e Innovación (50 indicadores, el 2,3%), Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul (28 indicadores, el 1,3%), Industria, Energía y Minas (22 indicadores, el 1%), y la sección del Consejo Audiovisual de Andalucía (2 indicadores, el 0,1%).

GRÁFICO 5.3. Indicadores por Políticas Presupuestarias. Presupuesto 2024



En cuanto al análisis por políticas, revela un resultado similar por lo que respecta a la mayor concentración de indicadores relativos a igualdad de género en las políticas sociales. La política que mayor número de indicadores presenta es Conciliación, Igualdad y Familias, con 506 indicadores, el 23,6% del total, seguida de Sanidad, que cuenta con 315 indicadores (14,7%),

Administración y Dirección de la Junta de Andalucía y sus Instituciones, con 288 (13,5%), y Educación, con 216 (el 10,1%). Por debajo del 10% y hasta el 4%, se sitúan las políticas de Investigación, Desarrollo, Innovación y Digitalización (138 indicadores, el 6,4%), Empleo y Trabajo Autónomo (114 indicadores, 5,3%), Justicia, Interior y Protección Civil (112, el 5,2%), Cultura (108 indicadores, el 5%), Dinamización Económica e Industrial (97 indicadores, el 4,5%) e Infraestructuras de Transportes (94 indicadores, el 4,4%).

Por debajo del 4% se encuentra el resto de políticas: Administración Financiera y Tributaria (63 indicadores, 2,9% del total), Agricultura, Ganadería y Pesca (44, el 2,1%), Deporte (21 indicadores, el 1%), Vivienda, Urbanismo y Ordenación del Territorio (12 indicadores, el 0,6%), Desarrollo Sostenible (9 indicadores, el 0,4%), Cooperación y Financiación de las CCLL (3 indicadores, el 0,1%), y Agua y Litoral, con solo un indicador (0,05%).

6

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

6

El presupuesto con perspectiva de género es una estrategia extensamente utilizada en los países europeos, y en general por las economías más desarrolladas, para asegurar que las prioridades presupuestarias de los gobiernos cubren las necesidades más importantes de la población atendiendo a la realidad diferenciada de mujeres y hombres y conseguir así la máxima eficiencia y eficacia de los recursos públicos. La política presupuestaria persigue maximizar los créditos disponibles de manera que se utilicen todos los recursos materiales y humanos posibles y disponibles en la sociedad para cubrir las necesidades más importantes y prioritarias de la ciudadanía. Y esto es solo es posible si se incorpora una dimensión de igualdad de género y medioambientalmente responsable.

Para ello, es necesario que el ciclo de la política presupuestaria, comenzando con la fase de planificación del presupuesto conecte el contexto de condiciones reales y actuales que presenta la ciudadanía, a través de la identificación de las brechas de desigualdades en general y de género en particular, con los objetivos políticos y prioridades gubernamentales. Esta conexión de necesidad y posibilidad, es lo que va a permitir una correcta toma de decisiones sobre el gasto y las disponibilidades de créditos para atender al bienestar social, la calidad de vida de las familias andaluzas y la mejora socioeconómica sostenible y medioambientalmente consciente.

El análisis de evaluación de impacto de género es un instrumento de política pública que permite a los gobiernos y las administraciones públicas, identificar y poner en conexión dicho contexto diagnóstico de las principales desigualdades y brechas de género con los recursos que pueden contribuir a su aminoración. Dichas brechas se pueden superar mediante su inserción en la política pública en el momento idóneo y oportuno de la formulación del presupuesto, identificando tanto las medidas necesarias a llevar a cabo como los recursos públicos concretos que financian las medidas.

Con esta finalidad, el Gobierno de Andalucía ha establecido la mejora del bienestar de la población como su objetivo prioritario en su programa presupuestario para 2024, consciente de que el bienestar mejora la vida de las personas cuando se actúa directamente sobre la calidad y cantidad de los servicios públicos. Particularmente son sensibles los pilares básicos de la sanidad, la educación, los servicios sociales que requieren unas condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, y la atención especial a la erradicación de la violencia de género. La perspectiva de género en el bienestar que caracteriza el Presupuesto andaluz para 2024 apunta a considerar la economía de los cuidados y la corresponsabilidad también como factores transversales que afectan tanto al uso que mujeres y hombres hacen de los servicios públicos sanitarios, educativos y sociales, como a la participación de las mujeres como trabajadoras en estos ámbitos muy feminizados. Hay que tener en cuenta, que su participación en estos sectores, es inversamente

proporcional a su presencia en la toma de decisiones de estos ámbitos estratégicos para el bienestar y el progreso social. Por tanto, invirtiendo en bienestar se invierte en el empleo de las mujeres y es posible también invertir, en el sentido de transformar el techo de cristal que las impide el acceso a los puestos directivos y ejecutivos de mayor nivel.

Simultáneamente, el creciente proceso de digitalización, tanto en los sectores productivos de la economía, como en el ámbito de la administración andaluza, no siempre avanza conforme a un enfoque transformador de género, por lo que pueden arrojar resultados sesgados y, lejos de ser neutros desde el punto de vista de las desigualdades sociales, y de género en concreto. Una digitalización poco sensible a género, contribuye a reproducir situaciones de necesidad, exclusión y marginación de las mujeres, obstaculizando la construcción de una sociedad más justa, más igualitaria, más verde y más tecnológica. La planificación presupuestaria inclusiva de estas dimensiones que afectan las relaciones de género, es fundamental para una ejecución eficiente del Presupuesto 2024 y para seguir abundando en la calidad de los servicios públicos que pone a disposición de la ciudadanía andaluza.

En este sentido, es un factor de oportunidad estratégica identificar y señalar cuáles son los ámbitos de política pública que presentan las **mayores desigualdades entre mujeres y hombres y las brechas de género más acusadas**, de las señaladas en el capítulo de Realidad de este Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto, para posteriormente centrar la atención y disponibilidad de créditos presupuestarios de las diferentes secciones presupuestarias y las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía con vistas a su mejora y eliminación.

Una de las áreas de análisis de las desigualdades de género más significativa es la del **Poder y representación** por ser un ámbito en el que las mujeres han tenido menor presencia tradicionalmente. Si bien ha habido interesantes avances en la participación política en asambleas legislativas y ejecutivos autonómicos, todavía subsiste una clara desigualdad en el seno de las comisiones parlamentarias, que son grupos de trabajo constituidos por un reducido número de parlamentarios y parlamentarias en las que se somete a debate un asunto para preparación de las sesiones del pleno o para la toma de decisiones. En 2023, en las Comisiones Permanentes Legislativas del Parlamento de Andalucía, la presencia de mujeres es del 38,1% frente al 61,9% de hombres. Además, en los órganos unipersonales, se aprecia que en las presidencias, vicepresidencias y secretarías de algunas comisiones, las mujeres están por debajo de la representación equilibrada, no ocupando los puestos o teniendo desde el 25% al 33,3% de la representación frente a la mayoría de hombres en algunas presidencias, vicepresidencias y secretarías.

También en el ámbito del poder y la representación, pero a nivel de corporaciones locales, en las **Alcaldías**, se observa un importante desequilibrio de género según los datos de julio de 2022. De los 785 municipios andaluces, un 24,2% están regidos por alcaldesas y un 75,8% por hombres. En las presidencias de las diputaciones provinciales de Andalucía, exceptuando la de la Diputación de Huelva que la ocupa una mujer (12,5%), las siete restantes están encabezadas por hombres (87,5%). Se observa, por tanto, un retroceso en comparación con 2021, año en el que las diputaciones provinciales de Huelva y Cádiz estaban dirigidas por mujeres.

Al mismo tiempo, en 2022, el conjunto de los **órganos ejecutivos de los partidos políticos**, sindicatos y organizaciones empresariales en Andalucía están ocupados por un 38,9% de las mujeres (102) y un 61,1% de hombres (160), una representación que queda fuera de los márgenes

de equilibrio. También aquí se observa, por tanto, un retroceso en la década, ya que en 2012, la presencia femenina alcanzaba el 40,6% (84) y la masculina, 59,4% (123).

El **poder judicial** es otro ámbito de análisis en que se encuentran todavía situaciones desiguales para mujeres y hombres. En el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, integrado por siete salas –una Sala de lo Civil y Penal, tres Salas de lo Contencioso Administrativo y tres Salas de lo Social–, 28 puestos están ocupados por mujeres (32,2%), frente a los 59 (67,8%) ejercidos por hombres, del total de las 87 personas que suman este personal en 2023. Y en el **poder económico**, se encuentran todavía grandes brechas en los órganos de gobierno de las Cajas Rurales donde los hombres significan el 82% y las mujeres un 12%; o en los puestos de alto cargo del registro de distribuidores de seguros y reaseguros, en los que las mujeres solo ocupan el 20,2% del total.

En el ámbito **universitario**, y atendiendo al análisis de los distintos órganos de la comunidad universitaria, los puestos de rectorado son los que muestran mayor brecha de género, con mayor presencia masculina (81,8% hombres y 18,2% mujeres). Le siguen las gerencias, aunque en este caso, las mujeres son mayoría (63,6% ellas y 36,4% ellos).

En materia de investigación, en 2023 los equipos directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía reflejan una participación de mujeres del 38,1% (24) frente al 61,9% de hombres (39). El incremento de 15,1 puntos porcentuales en la década (23% mujeres y 77% hombres) ha mejorado la situación, pero todavía no se alcanza una distribución equilibrada.

La presencia femenina en los puestos directivos de los **medios de comunicación presentes en Andalucía** es aún escasa, atendiendo a los datos generales del sector, durante 2022 las mujeres han ocupado el 28,7% de los puestos directivos. Por sectores, ninguno posee representación equilibrada en sus equipos directivos: en el mundo radiofónico las mujeres son el 25%; en el ámbito de los diarios el 24,1%; en la televisión alcanzan el 37,5% y en las agencias de comunicación sube al 39,1%, estando todos estos porcentajes por debajo del límite de representación equilibrada de género. Dentro del personal directivo de la **Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía** durante 2023, la ocupación femenina de puestos en los órganos de dirección se sitúa en un 32,6% frente a la masculina del 67,4%. El análisis de RTVA por áreas muestra un 40% de mujeres y un 60% de hombres en el Consejo de Administración pero en las Áreas Corporativas y Operativas de RTVA, las mujeres en estos puestos son el 34,5% frente al 65,5% ocupados por hombres, y en las Direcciones Territoriales es donde se producen los mayores desequilibrios, con un 14,3% directivas frente al 85,7% de hombres.

Vinculado con la **comunicación**, en 2022, las intervenciones de mujeres y hombres en los informativos diarios de las televisiones públicas de Andalucía muestran que, en conjunto, el 62% del tiempo de palabra está protagonizado por hombres, frente al 38% realizado por mujeres. Si consideramos el porcentaje del tiempo de palabra de mujeres expertas, encontramos un 28,4% de intervenciones, frente al 71,6% por parte de los hombres.

En **Educación**, y teniendo en cuenta la **tasa de idoneidad**, indicador que visibiliza una brecha de género persistente que afecta en mayor medida a los varones, el análisis de los datos en Andalucía de los cursos 2009/2010 y 2019/2020, en las enseñanzas educativas obligatorias, muestra que es más elevada para las mujeres que para los 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 la etapa de **Bachillerato**, atendiendo a la segregación por ramas que se produce en las opciones del alumnado de cara a su futura carrera profesional, en Ciencias se mantiene la tendencia de una mayor presencia de alumnado masculino y por el contrario, es mayor la presencia de alumnas en el Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales. Otra importante brecha en el ámbito educativo se encuentra en la **educación de personas adultas**, que posibilita el aprendizaje a lo largo de toda la vida, favoreciendo la participación de las personas en el ámbito social y laboral en condiciones de igualdad. En el curso 2021/2022, el alumnado ascendió a 116.011 personas, siendo en mayor proporción mujeres (68,2%) que hombres (31,8%).

En los **Ciclos formativos** de grado medio y superior, al igual que otros años, se puede apreciar una brecha de segregación en diferentes familias profesionales; por ejemplo, continúa la preferencia femenina en la elección de las ramas sanitarias, que en el curso 2021/2022, fue cursada por 76,2% alumnas y 23,8% alumnos, mientras que otras muestran índices por encima del 90% de alumnos, como Transporte y Mantenimiento de Vehículos (97,6%), Electricidad y Electrónica (97,3%) e Informática y Comunicaciones (93,4%) y también en Actividades Físicas y Deportivas se observan valores alrededor del 80% de hombres.

En el ámbito del **Empleo** y la participación en el mercado de trabajo, se observa en primer lugar, que en Andalucía en 2022, la tasa de empleo masculina continúa situándose por encima de la femenina, con porcentajes del 52,5%, y 39,5% respectivamente. Si se matiza este dato cruzando el sexo con otras variables, se observa que, por edad, entre las mujeres, la tasa de empleo más alta se da entre los 30 y 44 años (67,3%), y que la brecha de género más intensa, siempre con mayores tasas entre los hombres, se produce en el tramo de edades de 45 a 54 años, con 20,9 puntos de diferencia. Para todas las edades, esta brecha aumenta con respecto a 2012.

En cuanto al **Desempleo**, en 2022, la tasa femenina en Andalucía se sitúa en el 22,6%, 7,9 puntos porcentuales por encima de la nacional del 14,8%. Por su parte, para los hombres, la tasa es del 15,9%. En el periodo 2012-2022, la brecha de género en la tasa de desempleo ha aumentado 4,6 puntos en Andalucía y teniendo en cuenta el grupo de edad de jóvenes (16 a 29 años) de ambos sexos experimenta la tasa de desempleo más alta en 2022, del 32,3% para mujeres y del 27% para hombres. Por su parte, en el periodo 2014-2022, ha disminuido considerablemente la población joven (entre 16 y 34 años) que **ni trabaja ni se encuentra estudiando**: baja 11,9 puntos entre los hombres y 13,2 entre las mujeres en Andalucía, observándose que se encuentran en esta situación un 16,3% de los hombres y un 18,9% de las mujeres.

El **subempleo** alcanza en Andalucía a un 13,5% de las mujeres ocupadas, y a un 6,9% de los hombres. Es más alto en la población joven, especialmente en las mujeres, con tasa del 21,1% frente a la masculina del 12,9%, y menor en niveles educativos altos: en educación básica la

tasa es del 18,5% y del 9,7% para las que tienen estudio superiores, frente a porcentajes, para esos mismos niveles educativos, de 7,6% y 5,6% en hombres. En cuanto al subempleo por tipo de hogar, en Andalucía en 2022, la tasa más elevada es la registrada por mujeres que viven en hogares monomarentales (15,8%), y en pareja sin hijos (15,3%).

También la dificultad de las mujeres para llegar a puestos directivos muestra la magnitud de la discriminación vertical o techo de cristal que existe en el mercado de trabajo. En 2022, la distribución de mujeres y hombres con **cargos directivos en el sector servicios en Andalucía** fue del 36,1% y 63,9% del personal directivo respectivamente. En relación con esto, otro dato interesante es que solo un 47,8% de quienes se desempeñan en ocupaciones que requieren alta y media cualificación son mujeres. También la presencia de mujeres y hombres en la actividad laboral varía según ramas de actividad. Pese a existir mayor igualdad en las actividades profesionales, científicas y técnicas; administrativas y servicios auxiliares, sin embargo, se detecta un marcada masculinización en ramas como construcción, industrias extractivas, información y comunicaciones, industria manufacturera y agricultura, con una proporción de hombres que supera el 75%, alcanzando éstos en la construcción el 90,89% de la población ocupada.

En el desarrollo de la carrera profesional, se siguen observando diversas limitaciones de género que impiden que dicho desarrollo se lleve a cabo de forma igualitaria. Por ejemplo, en el **autoempleo**, pese a estar disminuyendo la distancia entre mujeres y hombres, éstas solo representaban el 34,7% de quienes se encuentran afiliados al Régimen especial de trabajo autónomo (RETA) en 2022, y, por otra parte, son solo el 31,9% del total de las personas empleadoras.

La **digitalización** es otra de las tendencias que más está marcando la economía en general, y por tanto, también el mercado laboral. Las industrias de alta tecnología siguen estando muy masculinizadas, con una brecha de género en la presencia de hombres y mujeres de 55,9 puntos porcentuales en 2022. Por sus implicaciones tanto en el área de digitalización como en la de conciliación, es necesario tener en cuenta el **teletrabajo**. En 2022 en Andalucía, el número de personas ocupadas que trabajan en su domicilio particular más de la mitad de los días supone un porcentaje del 6,4% en el caso de las mujeres, y un 5,7% entre los hombres. El teletrabajo es más frecuente cuando se cuenta con educación superior, en Andalucía en 2022 trabajan desde casa el 9,1% de las mujeres universitarias y el 12,6% de los hombres, frente al 1% y 1,5% de mujeres y hombres con educación básica.

Profundizando en el área de **conciliación laboral**, las jornadas irregulares suponen un reto adicional a la hora de conciliar. En Andalucía, el 52,9% de los hombres ocupados y el 51,2% de las mujeres cuenta con jornadas irregulares (se trabajan los sábados, domingos, las tardes después del horario laboral normal, por la noche o por turnos). Por tipo de hogar, las mujeres en familias sin núcleo son las más afectadas (43,6%), y los hombres en hogares monoparentales, los que menos (29,7%).

Las **personas inactivas por responsabilidades de cuidado** en Andalucía en 2022 muestran también un alto desequilibrio, ya que nueve de cada diez personas eran mujeres. El 6,6% de las mujeres inactivas lo eran por responsabilidades de cuidado frente a solo un 1% de hombres en la misma situación. Por edades, es el conjunto de mujeres de 30 a 44 años el que mayor proporción presenta con el 28,1% de las mujeres inactivas frente a solo un 6,1% de los hombres de la misma edad, y por tipo de hogar, son las mujeres con pareja y descendencia las que presentan

el porcentaje más alto de inactividad por cuidados, 11,9%. Les siguen las mujeres en hogares monoparentales, con un 6,7%.

También el **trabajo a tiempo parcial** por cuidados a personas dependientes se relaciona estrechamente con la conciliación. Durante 2022 en Andalucía el 10,5% de las mujeres ocupadas a tiempo parcial lo eran por responsabilidades de cuidado frente a solo un 1,1% de hombres en la misma situación, lo que indica que continúan siendo las mujeres las que se ocupan en mayor medida de los cuidados. Así mismo, según los últimos datos disponibles correspondientes al año 2021, la mayor parte de las excedencias para el cuidado de hijos y otros familiares en Andalucía siguen siendo solicitadas por mujeres, concretamente en Andalucía el 79,3% del total de excedencias por cuidado de familiares y el 89% de las excedencias por cuidados de hijos e hijas.

Cabe destacar también que mientras que los hombres son mayoría entre quienes reciben **pensiones** por jubilación e incapacidad permanente, las mujeres lo son en las de viudedad. En las pensiones más numerosas, las de jubilación, son hombres en 2022 en Andalucía el 61% de quienes las perciben, y en las pensiones por viudedad, el porcentaje de hombres es de un 8,8% frente a un 91,2% de mujeres.

En el ámbito de **Empresas**, la constitución de sociedades laborales en Andalucía ha ido descendiendo de forma progresiva en los últimos diez años. No obstante, la Comunidad Autónoma andaluza en el año 2022 es la cuarta comunidad en número de sociedades laborales de nueva creación, de manera que de un total de 211 sociedades laborales registradas a nivel nacional, 14 son andaluzas.

El análisis según sexo señala que la representación de las mujeres en las nuevas sociedades laborales registradas en 2022 se mantiene fuera de los márgenes de equilibrio, ya que de las 410 personas socias capitalistas y trabajadoras de las que se cuenta con sus datos desagregados por sexo, el 34,9% son mujeres y el 65,1%, hombres (143 y 267 respectivamente). La proporción es similar a la encontrada diez años antes, 33,6% mujeres (300) y 66,4% hombres (592).

En el análisis dedicado a la **Agricultura y Pesca**, en 2022, había 241,9 miles de personas empleadas en el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca en Andalucía, según los datos de la Encuesta de Población Activa del INE. El 24,3% eran mujeres (58,5 mil) y el 75,7% hombres (183,1 mil) en 2022, por lo que en la década ha aumentado la brecha de género ya que en 2012 eran 26,6% mujeres y 73,4% hombres. Según las distintas categorías profesionales, en todas se observa una distribución por sexo fuera de los márgenes de equilibrio; entre las personas asalariadas se produce la situación más masculinizada (76,9% de hombres). Le sigue la situación de personas empleadoras, empresarias sin asalariadas o personas trabajadoras independientes, donde los hombres alcanzan el 72,3%. Y finalmente, en la persona miembro de cooperativa, ayuda familiar y otra situación, adquieren una representación del 69,6%.

El análisis de la titularidad de las **explotaciones agrarias** según sexo y tipo de ganado muestra que en 2023 en Andalucía existen un total de 151.335 explotaciones ganaderas. De ese total, 136.565 pertenecen a personas físicas, evidenciándose una importante masculinización del sector, ya que un 83% son de titularidad masculina frente a un 17% de titularidad femenina.

En cuanto a las **Universidades**, el examen de la composición por sexo del alumnado universitario matriculado en estudios de Grado en las universidades andaluzas en el curso académico 2021/2022, muestra que de un total de 203.707, es mayor el número de mujeres matriculadas

(56,5%) que de hombres (43,5%), presentando una distribución dentro de los márgenes de equilibrio. Sin embargo, por ramas de conocimiento, en Ingeniería y Arquitectura, y en Artes y Humanidades, en el curso 2021/2022 existe segregación, con mayoría masculina en el primer caso y femenina en el segundo, fuera de los márgenes de equilibrio. En estudios de máster en Andalucía, al igual que ocurre con la matriculación en grado universitario, en la rama de Ingeniería y Arquitectura, predominan los hombres (70,6%), mientras que en Ciencias Sociales y Jurídicas (62,3%), Artes y Humanidades (61,6%) y Ciencias de la Salud (71,7%) las mujeres son mayoría, fuera de los márgenes de equilibrio. En Ingeniería, Industria y Construcción (69%) y Agricultura y Veterinaria (70,2%), se observan distribuciones desequilibradas, con mayoría masculina, también en las tesis presentadas y aprobadas.

Los puestos de cátedra de universidad en el curso 2021/2022 ascienden a 2.656, mostrando una distribución desequilibrada ya que el 24,7% están ocupados por mujeres y el 75,3% por hombres. En las cátedras de escuelas universitarias, de un total de 123, las mujeres ocupan un 36,1% de las mismas, mientras que los hombres lo hacen en un 63,9%, mostrando una representación fuera de los márgenes de equilibrio. Así mismo, el análisis de género de los datos de 2022 de investigadoras e investigadores principales que reciben incentivos de Grupos I+D y de Proyectos de excelencia en Andalucía muestra una clara sobrerrepresentación masculina. Las investigadoras principales de Grupos I+D alcanzan en 2022 el 30,1%, es decir, 6,8 puntos porcentuales más que diez años antes (23,3%).

El análisis de género en el ámbito de la **Salud** es fundamental para conocer el estado de la población andaluza. El análisis sobre la **mortalidad prematura sensible a la prevención y atención sanitaria** muestra la mortalidad prematura por problemas de salud que podrían ser potencialmente evitables. En Andalucía en 2021 se produjeron 9.167 defunciones prematuras por causas sensibles a la prevención (76% en hombres y 24% en mujeres) y 5.610 por causas sensibles a la atención sanitaria (56% en hombres y 44% en mujeres). Estas diferencias por sexo se reflejan mejor en las tasas estandarizadas, con una razón de tasas entre hombres y mujeres de 3,43 para la Mortalidad Prematura Sensible a la Prevención y de 1,38 para la Mortalidad Prematura Sensible a la Atención Sanitaria. Estas tasas menores para las mujeres, pueden ser consecuencia de la adopción de estilos de vida más saludables, incluyendo el autocuidado; siendo mayor la diferencia entre sexos en la mortalidad sensible a la prevención.

La tasa estandarizada de mortalidad tomando los siete principales grupos de causas, sumaron en total 35.713 defunciones en 2021 en Andalucía, de las que un 87% correspondieron a hombres (sobre el total de defunciones por todas las causas) y el 80% a mujeres. Atendiendo a las tasas estandarizadas por edad según las principales causas de muerte (grandes grupos de causas de la CIE-10), en 2021, la primera causa de muerte fueron las enfermedades del sistema circulatorio en las mujeres (238,1) y los tumores en los hombres (324,9). La segunda causa fueron los tumores en las mujeres (160,7) y las enfermedades circulatorias en los hombres (316,8), y el tercer lugar lo ocuparon las enfermedades infecciosas en ambos sexos (tasa estandarizada de 70,7 para las mujeres y de 127,7 para los hombres). La mortalidad por los siete 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 hubo diferencias significativas por sexo.

En cuanto a la **mortalidad por suicidio**, en España en 2021 se produjeron un total de 4.003 defunciones por este motivo, de las cuales, el 21,2% tuvieron lugar en Andalucía (849),

correspondiendo un 77,9% a hombres (661) y un 22,1% a mujeres (188). La tasa estandarizada de mortalidad por suicidio en Andalucía en 2021 por 100.000 personas fue de 16,2 en los hombres y de 4,2 en las mujeres, con una razón de tasas entre sexos de 3,9.

En el área del **Bienestar social, conciliación, dependencia y violencia de género** se ofrecen datos proporcionados por el Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD) a fecha de 30 de junio de 2022, sobre las personas en situación de dependencia con resoluciones dictadas, de las que el 63,2% son mujeres y el 36,8% hombres. Esta feminización se mantiene con respecto a años anteriores. 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.

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, en los que las mujeres representan el 78,3%, 81% y 72,4% de las personas beneficiarias, respectivamente. El servicio de centro de día y de noche es el que cuenta con mayor representación masculina (47,4%). En cuanto a las **prestaciones económicas**, la vinculada al servicio tiene como beneficiarias mayoritariamente a mujeres, que representan el 75,9% del total, y en el caso de prestación económica de asistencia personal la brecha se sitúa en 28,6 puntos porcentuales a favor de las mujeres.

Siendo el bienestar social una de las prioridades del Presupuesto 2024, y teniendo en cuenta su interrelación con la conciliación y dependencia, es clave analizar 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.

Durante el ejercicio 2022, el número de **órdenes y medidas de protección incoadas** en Andalucía se elevó a 8.474, lo que supone el 21,2% de todas las órdenes y medidas de protección incoadas en España. Observándose un incremento de un 4,3% en Andalucía y un 7,1% en el conjunto de España respecto al ejercicio anterior. A pesar de dicho incremento a nivel autonómico y nacional en el año 2022, en Andalucía el número de órdenes adoptadas fue menor (6.422) respecto al ejercicio 2021 (6.579). No obstante, la evolución del número de órdenes de protección incoadas se mantiene en ascenso, habiéndose recuperado tras el descenso provocado por la pandemia de coronavirus que produjo una disminución en el número de denuncias y consecuentemente en el número de órdenes y medidas de protección. De las órdenes y medidas de protección incoadas en 2022 en Andalucía, se adoptaron el 75,8%, siendo denegadas el 23,5% e inadmitidas el 0,7%.

El mayor número de órdenes y medidas de protección incoadas en Andalucía se realizan a **instancias de la víctima** (7.714), seguidas de las incoadas a **instancia del Ministerio Fiscal**, de oficio y por último a **instancia de otras personas**. La proporción de órdenes y

medidas de protección incoadas según la relación afectiva entre la víctima y el denunciado es similar en Andalucía y España. Concretamente, el 39,2% y el 40,2% de las órdenes y medidas de protección incoadas en Andalucía y España respectivamente, durante 2022, fueron solicitadas por víctimas que habían mantenido en el pasado una relación afectiva con su agresor. Este porcentaje desciende en el caso de las víctimas que tenían en el momento de la agresión una relación afectiva con su agresor: un 30,5% de los casos en Andalucía y un 31,5% en España. Y las víctimas que en 2022 eran cónyuges de su agresor suponían el 17,9% de las solicitantes de órdenes y medidas de protección incoadas en ese año en Andalucía y el 11,7% las que en el pasado habían sido cónyuges de su agresor.

En el ejercicio 2022 el número de **víctimas de violencia de género que no declara contra su agresor** ha aumentado un 7,1% a nivel nacional y un 14,2% a nivel autonómico en relación con el ejercicio anterior. Concretamente, en Andalucía, 265 víctimas más se han acogido a la dispensa de la obligación de declarar como testigo, alcanzando un número total de 2.130. Siendo un 69,6% de nacionalidad española y un 30,4% de nacionalidad extranjera.

No obstante, la evolución global de este indicador en Andalucía desde el año 2012 hasta el 2022 es positivo, al ser cada vez menor el número de víctimas que se acogen a **la dispensa de la obligación de declarar** como testigo en un procedimiento judicial. Existiendo una diferencia de 1.090 víctimas menos que renuncian a declarar en el citado periodo.

En el año 2022, **las víctimas mortales por violencia de género** en Andalucía aumentan respecto al año anterior, alcanzando la cifra de 11 víctimas mortales (9 en 2021), lo que supone el 22,5% del total de víctimas mortales por violencia de género a nivel nacional (49). Desde el año 2004, año en que se registraron 19 mujeres asesinadas en Andalucía y 72 en España, la situación ha evolucionado de manera desigual aunque ha ido tendiendo hacia el descenso de casos.

La **Cultura** asume un importante papel en la promoción de los cambios sociales, si bien persisten desigualdades entre hombres y mujeres en casi todos los sectores culturales y creativos. En cuanto al empleo cultural, la proporción entre hombres y mujeres empleados en este sector se ha mantenido estable a lo largo de la década (2010-2020), 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 y con una participación de mujeres en empresas culturales del 37,4%, inferior a una representación equilibrada.

Atendiendo a los sectores de actividad cultural, en 2020 presentaban menor representación femenina los subsectores de edición de libros y prensa (38,5%), la artesanía (37,5%), el sector audiovisual y multimedia (35,6%), artes escénicas (33,8%), artes visuales (25,9%) y en arquitectura (24,2%). Con respecto a la autoría de las obras, en el año 2021, las personas que solicitaron dicha inscripción ascendieron a un total de 6.331, de las cuales el 36,5% (2.313) fueron mujeres y el 63,5%, fueron hombres (4.018). Si bien los resultados de autoras mujeres muestran una línea ascendente en los últimos años, 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.

En el ámbito del **Deporte**, en 2021 en el deporte de rendimiento de Andalucía, se registra un total de 1.528 personas, de ellas 109 tenían la condición de Alto Nivel de Andalucía (93

deportistas y 16 técnicos) y 1.419 se incluyeron en el nivel inmediatamente inferior, denominado Alto Rendimiento de Andalucía (1.298 deportistas, 91 técnicos y 30 jueces-árbitros). De estos últimos, un 61,8% son hombres y un 38,2% mujeres.

Por su parte, el número total de licencias deportivas federadas en Andalucía en 2021 fue de 550.144, de las que el 18% corresponden a mujeres, frente al 82% que son de hombres, con un aumento de la brecha de género en 0,5 puntos porcentuales con respecto al año 2020.

Persisten, por tanto, numerosas y significativas desigualdades que se basan en factores sociales vinculados a los roles y las expectativas sociales que se asigna a mujeres y hombres de manera diferenciada y discriminante, y que entorpecen y dificultan la consecución del bienestar social y material de mujeres y hombres, pero también la contribución que unas y otros pueden realizar al desarrollo económico sostenible y las mejoras medioambientales que necesita la sociedad andaluza.

El presupuesto andaluz con perspectiva de género para 2024 identifica y tiene en cuenta estas desigualdades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de política y proyecta su gasto diseñando objetivos y asignando recursos presupuestarios que se destinen a reducir estas desigualdades y cerrar las brechas de género. Los objetivos de género, coherentes con los mandatos vigentes de la normativa andaluza y estatal en materia de promoción de la igualdad de género y contra la violencia de género, concentran el esfuerzo gubernamental en la superación de las desigualdades de género y muestran las prioridades de género a las que se dota con los recursos específicos y necesarios para su cumplimiento.

Para el año 2024, el Presupuesto consolidado de la Comunidad Autónoma de Andalucía ha aumentado su dotación un 2,5% respecto al del presupuesto anterior, asignando una dotación presupuestaria de 46.753,2 millones de euros.

Tal y como se detalla en el epígrafe 5.1 de este informe, en el Presupuesto 2024 según los criterios de clasificación de la metodología G+, los programas de máxima relevancia para la igualdad de género, G+, representan el 70,5% del total del crédito del Presupuesto 2024, lo que significa en términos absolutos, 26.272,6 millones de euros. Los programas G que cuentan con una relevancia media-alta en términos de igualdad de género suponen el 18,7% del Presupuesto, lo que equivale a 6.970,2 millones de euros. En último lugar los programas g1, de baja relevancia representan el 9,4% del monto presupuestario, es decir, 3.490,6 millones de euros.

Analizando la evolución interanual de estos créditos presupuestarios, se observa un incremento del 6,7% en los créditos presupuestarios de los programas con máxima relevancia para la igualdad de género, lo que se traduce en 1.642,6 millones más para 2024. Por el contrario, los créditos asignados a los programas G, descienden en la misma proporción (6,7%), lo que equivale a 501,9 millones menos en este tipo de programas. En programas con menor relevancia de género, g1, se observa una subida del 15,8%, con 476 millones de euros más en comparación con 2023. Finalmente, los programas g0, aquellos que no son pertinentes a género, muestran un incremento presupuestario del 172,6%, que se traduce en 1.960,3 millones de euros.

La metodología G+ también inspira la integración de la perspectiva de género en la Orden de 25 de mayo de 2023, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2023. En ella se estipula, al igual que años anteriores, que el Presupuesto

de la Junta de Andalucía debe ser la herramienta que de respuesta a los desafíos de crecimiento inclusivo, a través de acciones transversales de género. Para ello, se adoptarán las medidas e instrucciones precisas que permitan el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, así como la implementación de las recomendaciones emitidas en los informes de auditoría de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Como novedad que ayude al logro de este propósito, se incluye un nuevo anexo que contribuye a visualizar los programas en la escala G+ que coadyuvan al objetivo de transversalizar la estrategia de género y clima en el Presupuesto.

Ello debe guiar la definición de objetivos estratégicos de género, además de los objetivos operativos y las actuaciones que se implementarán para su consecución, así como sus correspondientes indicadores por las secciones presupuestarias en función de la clasificación G+ y G de sus programas presupuestarios en la Escala G+. También los objetivos, actuaciones e indicadores vinculados a las medidas de prevención y protección contra la violencia de género, se significan en el sistema informático para dar mejor seguimiento y calidad a dicha integración de la perspectiva de género en la elaboración presupuestaria. Todo ello se orienta a que los objetivos presupuestarios cumplan la normativa vigente y se alineen con las desigualdades de género existentes en aras de una más efectiva reducción y, por tanto, una mayor eficiencia de la política.

En este sentido, para el Presupuesto 2024, la planificación presupuestaria del conjunto de secciones correspondientes a consejerías, agencias administrativas, de régimen especial, públicas empresariales y consorcios, cuenta en su totalidad, es decir el 100%, de los programas G+ y G, con al menos un objetivo estratégico orientado a la promoción de la igualdad de género, y también con un objetivo operativo de igualdad de género. Esto contrasta con el Presupuesto 2023, cuando el 96,5% de los programas presupuestarios clasificados como G+ y el 98,4% de los clasificados como G definieron al menos un objetivo estratégico, y los objetivos operativos de género fueron definidos por el 96,5% de los programas G+, y el 95,1% de los G.

Por su parte, también las entidades instrumentales señaladas en el Anexo VII de la Orden de 25 de mayo cuentan con un cumplimiento del 100% en cuanto a la inclusión de un objetivo de género, como ya ocurriera en el Presupuesto de 2023. De las siete entidades del citado anexo, finalmente una, la Fundación Pública Andaluza para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla (FISEVI), se considera fuera del Sector Público Andaluz, como consecuencia de los acuerdos y decisiones adoptadas, entre las fases de elaboración del borrador de Anteproyecto y del Proyecto del Presupuesto 2024, por lo que el cómputo se ha llevado a cabo sobre seis entidades.

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

Otro aspecto que la orden de elaboración del presupuesto considera clave en la estrategia para lograr que el presupuesto sea un instrumento al servicio de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, es el seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género que afectaban a doce los programas cuyos informes de auditoría fueron aprobados por la Comisión de Impacto de género de los presupuestos durante los años 2020, 2021 y 2022. De estos doce programas auditados, siete han llevado a cabo durante el presupuesto 2023

actuaciones que responden a las recomendaciones realizadas y han planificado acciones ajustadas para desarrollar en 2024 mientras que cinco programas no han avanzado con la misma intensidad, y deben seguir trabajando en el cumplimiento de las recomendaciones recibidas.

La evaluación de impacto de género centra su atención y al mismo tiempo analiza la orientación de la dotación de créditos presupuestarios al cumplimiento de los objetivos presupuestarios, así como al cierre de las brechas de género anteriormente identificadas y que caracterizan las necesidades de mujeres y hombres andaluces. El bienestar como primera prioridad del presupuesto con perspectiva de género 2024 coloca el foco de la mirada en los ámbitos de la salud, educación y los servicios sociales, donde la atención a la dependencia, el envejecimiento activo y la discapacidad concentran mayor importancia.

Desde este punto de vista, la **política de Sanidad** se incrementa un 2,9% con una dotación superior en 403,6 millones de euros respecto al año pasado y alcanzando una cuantía total de 14.091,8 millones de euros, de los que el 77,6% se concentran en la atención sanitaria. La dotación del Servicio Andaluz de Salud se incrementa igualmente un 2,9% destacando la formación sanitaria, continua y de postgrado que alberga mejoras concretas en la dimensión transversal de género para el personal sanitario e investigador y en los aspectos de erradicación de la violencia de género. Dentro de esta política, la Estrategia de Cáncer en Andalucía ha aumentado su financiación por parte del Servicio Andaluz de Salud desde su publicación en 2021, pasando de 14,9 a 19,1 en 2023 y en línea de continuar en 2024. Como resultado, más de 387.000 mujeres han participado en el cribado de cáncer de mama de enero a octubre de 2023, previendo su aumento en 2024.

También la **Política Educativa**, otro gran pilar del bienestar, incrementa su dotación en un 4,2%, sobrepasando los 9.863 millones de euros. En esta política, las enseñanzas de infantil y primaria, y de secundaria y formación profesional absorben dos terceras partes de los recursos, que se invierten en promover un cambio de mentalidad y de estereotipos de género arraigados en la sociedad y el refuerzo de las nociones y principios de igualdad entre mujeres y hombres. La promoción de la igualdad de género desde la escuela en la educación temprana, tiene un impacto positivo en la prevención de futuras situaciones de discriminación sexista y en el respeto a las diferencias. Los programas se centran en la visibilización de las mujeres en la historia, y en la coeducación y corresponsabilidad para abundar en la prevención de la violencia de género.

También, continuando con el impulso proporcionado el Presupuesto anterior a la educación compensatoria, se vuelven a incrementar sus créditos un 22,4% hasta alcanzar los 506 millones de euros, los cuales tienen un impacto directo en el objetivo de reducir la tasa de abandono y nivelar las tasas de idoneidad, en la que los alumnos muestran una peor posición que las alumnas. Estas actuaciones están dirigidas al alumnado con necesidades compensatorias para poner en valor 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.

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. La **política de Deporte** también aumenta para el Presupuesto 2024 un 12,7%,

destacando las actividades y promoción del deporte a las que se destinan 16,8 millones de euros, para el fomento de la práctica deportiva de las mujeres deportistas y entrenadoras con la condición de alto nivel o alto rendimiento de Andalucía, la prevención de la violencia de género en las competiciones deportivas y el fomento de la participación de las mujeres en competiciones. También la inversión en infraestructura y centros deportivos, incrementa sus créditos un 16,8% alcanzando casi los 40 millones de euros, infraestructuras cuyo diseño debe tener en cuenta las diferentes utilidades y necesidades de promoción de deporte en mujeres y hombres, así como sus ubicaciones y accesos seguros y espacios libres de violencia.

En **Investigación, desarrollo e innovación**, y particularmente en la innovación educativa, llevada a cabo por la Junta de Andalucía y sus entidades, son necesarias actividades de divulgación y formación que promuevan una participación igualitaria de mujeres y hombres en tanto para el público educativo como para la sociedad general. En el marco de este ámbito se destinan más de 11,6 millones de euros a programas y actividades científico educativas que superen estereotipos de género. Así, el programa “Ellas inspiran STEAM” difunde referentes femeninos en las áreas de ciencia y tecnología para llegar al imaginario de las y los jóvenes, en áreas muy específicas como la investigación espacial y la astrofísica. Mediante encuentros con científicas en el ámbito tecnológico se busca visibilizar el papel de las mujeres en la ciencia y tecnología, y generar referentes femeninos en la elección de estudios relacionados con la ingeniería, las matemáticas y la tecnología, que ayude a superar la segregación existente en la elección de profesiones futuras.

En esta misma línea de innovación y avance tecnológico, la **digitalización** ocupa un lugar destacado entre las prioridades del Gobierno andaluz para el Presupuesto 2024. La dotación presupuestaria de la Agencia Digital de Andalucía, organismo responsable de implementar la política de digitalización y modernización de las nuevas tecnologías de información y comunicación en la administración autonómica, se incrementa un 27,7% respecto al ejercicio anterior, alcanzando un crédito inicial de 379,3 millones de euros, con el que se va a llevar a cabo un amplio abanico de las acciones formativas relacionadas con la mejora de las habilidades digitales de la ciudadanía, con perspectiva de género y al mismo tiempo acciones formativas relacionadas con la mejora de la empleabilidad de la mujer a través de las TIC.

En este sentido se espera alcanzar una mayor población de mujeres con capacidades digitales, incluidas aquellas que pertenecen al ámbito rural, alcanzando una alta certificación de estas competencias TIC para las mujeres, de manera que se favorezca considerablemente su empleabilidad en sectores profesionales y laborables de alto reconocimiento y con mayores retribuciones que otros sectores profesionales que se encuentran más feminizados. Se continúa también con las acciones de promoción de la igualdad de género en el sector TIC a través del programa Woman Digital y el fomento de la digitalización para una mejor cohesión territorial y social a través del proyecto Andalucía Vuela con especial enfoque en la participación de las mujeres. Todo ello será posible con el aumento de 82,2 millones de euros que recibe la Agencia en relación a la inversión del año precedente.

Los servicios sociales, la tercera política que sostiene el bienestar en Andalucía, reflejan su carácter prioritario en la asignación presupuestaria que recibe del Gobierno andaluz en el Presupuesto 2024. La política de **servicios sociales y la atención a la dependencia** alcanza una dotación total superior a 2.228,7 millones de euros, y para la ejecución de las actuaciones

llevadas a cabo por la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA) se ha destinado un 11,5% más del gasto que el estimado en las previsiones de 2023. Con dichos recursos se llevan a cabo actuaciones en el ámbito del envejecimiento activo, la atención a la dependencia y la discapacidad, y también el Plan sobre Adicciones.

El seguimiento de los expedientes de personas usuarias en el marco del Protocolo de actuación para la tramitación preferente en situaciones de urgencia y emergencia social en el ámbito de la dependencia, permite la atención inmediata de la Administración Pública a las personas en situación de dependencia que se encuentran en situación de vulnerabilidad o especial riesgo por malos tratos físicos y/o psíquicos y/o situaciones de violencia de género. También el análisis de la prestación de servicios sociales y dependencia en clave de género y su actualización, posibilita el establecimiento de políticas preventivas que trabajen nuevas masculinidades, evitando conductas de riesgo que 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. Al mismo tiempo, se lleva a cabo la capacitación de toda la plantilla en materia de género para incorporar la transversalidad de género en la gestión de los servicios sociales y la dependencia. También es vital 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 Teleasistencia (en adelante SAT).

El protocolo de 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), sigue 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. Y finalmente, en el tratamiento y prevención de las adicciones se incrementan las plazas en recursos residenciales para mujeres con problemas de adicciones adaptando los recursos a las necesidades de las mujeres con problemas de adicciones y especialmente para las que sufren violencia de género, se implanta el protocolo andaluz de coordinación entre las redes públicas de Atención a las Adicciones y de Atención Integral a Mujeres Víctimas de Violencia de Género en los diferentes recursos de la Red y se potencia la formación de los y las profesionales de la Red Pública de Atención de las Adicciones en Andalucía, en enfoque integrado de Género e Igualdad y en el Protocolo de Violencia de Género.

La lucha contra la violencia de género es una de los ejes clave del Presupuesto con perspectiva de género que ha diseñado el ejecutivo de la comunidad autónoma para 2014. El **Pacto de Estado contra la Violencia de Género** congrega a varios departamentos de la Junta de Andalucía implicados en facilitar el bienestar de la población, que debe proteger ante la violencia contra las mujeres. Desde la educación infantil y primaria, incluyendo también la educación de primera infancia, la educación especial y la compensatoria, ya se ha destacado el impulso de medidas y actuaciones destinadas a la prevención de la violencia de género a través de convocatorias para la concesión de ayudas a proyectos de los centros de infantil y primaria.

En la Administración de Justicia, cuyos créditos se incrementan un 9,4% alcanzando los 646,8 millones de euros, impulsan las actuaciones de refuerzo de Unidades de valoración integral de violencia de género de los Institutos de medicina legal y ciencias forenses de Andalucía, donde se realizan los informes de valoración integral de violencia de género para Juzgados y Tribunales y,

también las actuaciones de refuerzo de los Juzgados de violencia sobre la mujer para mejorar la experiencia de la víctima durante el procedimiento judicial, mediante una atención cada vez más especializada y personalizada, en salas Gesell y de videoconferencia y agilizando los procedimientos judiciales en los que la víctima se ve envuelta y destacando el asesoramiento y orientación jurídica gratuita previos al proceso judicial y la asistencia jurídica a las víctimas de violencia de género.

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

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

La política de **empleo y trabajo autónomo** tiene 1.145,5 millones subiendo un 15,8% en relación con el presupuesto anterior, lo que también da muestras de la importancia que ha adquirido para el año 2024. Dentro de esta política, destacan, especialmente, el énfasis otorgado a

las políticas activas de empleo, que cuenta con un incremento del 23,7% con 335,3 millones de euros, a la formación para el empleo que dispone de 287 millones de euros y también la partida de intermediación y orientación laboral, que sube un 20,6%, contando con un gasto previsto de 387,9 millones.

Las políticas activas de empleo, promocionan la igualdad de género mediante incentivos a la contratación indefinida para mujeres, para mejorar el acceso y permanencia en el empleo de mujeres en relación con los hombres, así como eliminar los obstáculos que producen las responsabilidades del ámbito familiar y doméstico, también con incentivos dirigidos a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras en Andalucía. Finalmente, 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.

La formación para el empleo focaliza la priorización de mujeres en los procesos de selección para participar en acciones formativas consideradas masculinizadas, y la impartición de contenidos sobre igualdad de género en las acciones formativas y de sensibilización dirigido a personas trabajadoras desempleadas y ocupadas. También prevé acciones de formación profesional para el empleo dirigidas específicamente a mujeres víctimas de violencia de género.

Finalmente, en el ámbito también del empleo, la intermediación y orientación laboral contribuye a la igualdad efectiva, actuando para mejorar la empleabilidad y la inserción sociolaboral de las mujeres en Andalucía, con el objetivo de disminuir las brechas de género que existen en el empleo. En concreto, la convocatoria de proyectos Alma mujeres promueve la adquisición de habilidades, conocimientos y experiencia de aprendizaje mejorando la confianza personal y, por otro, favorecer la inserción en el mercado laboral en una acción formativa o en el sistema educativo de mujeres con alta vulnerabilidad. Se complementa con los proyectos integrales de inserción destinados a mujeres víctimas de violencia de género para facilitar su inserción laboral y mejora de empleabilidad mediante una atención que contribuya a mejorar su experiencia laboral y su posible inserción.

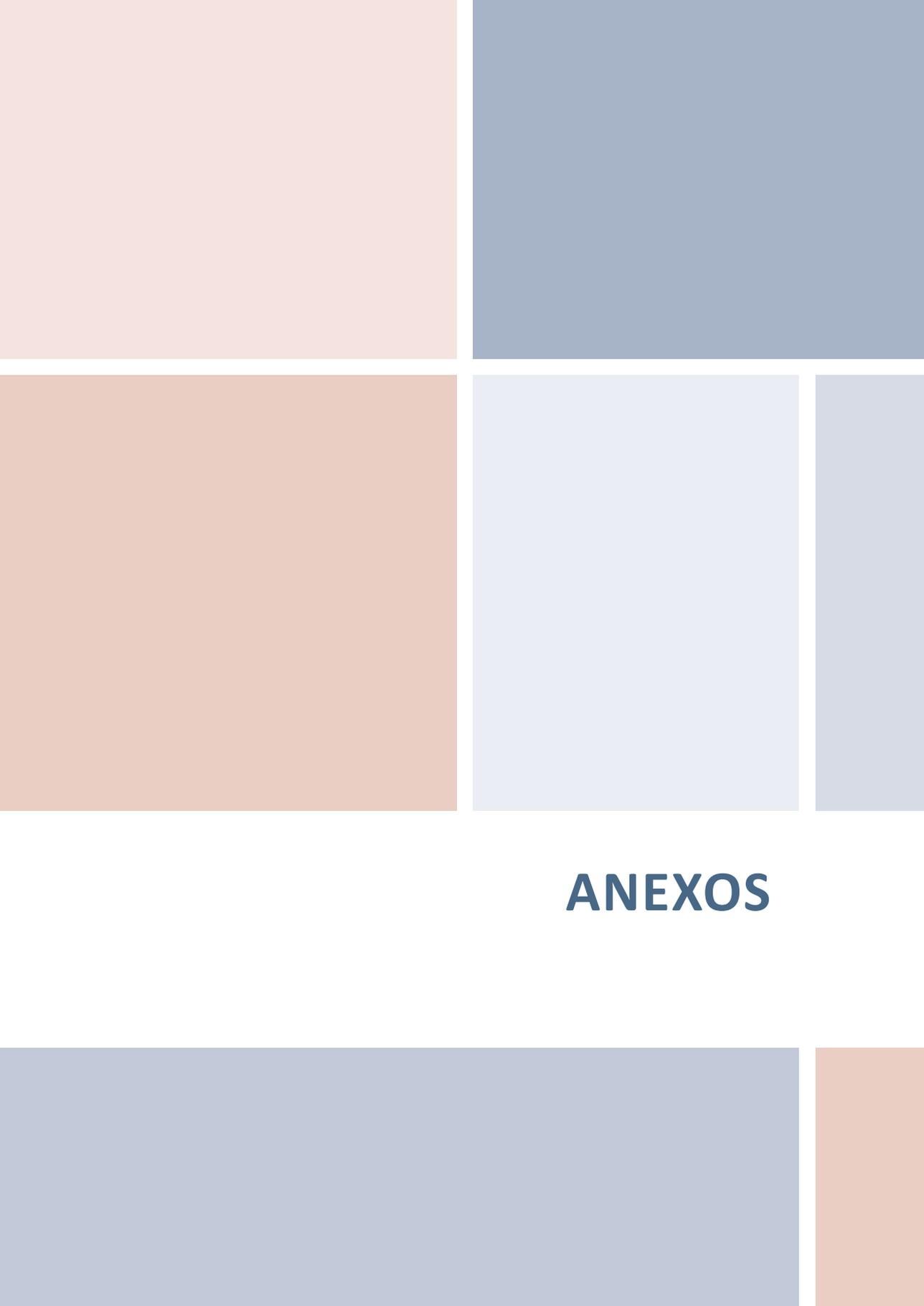
El apoyo económico al emprendimiento, dentro de la política de **dinamización económica e industrial**, ocupa un lugar importante en la agenda política del ejecutivo andaluz y por lo tanto cuenta con un relevante peso presupuestario; su dotación ha aumentado un 89,3% respecto al año pasado, superando para 2024 los 103 millones de euros. Este esfuerzo se materializa en un desarrollo económico que integre armónicamente la prosperidad económica, la inclusión social y la igualdad de género. Concretamente, las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género consisten en potenciar el papel de las mujeres en el ámbito del emprendimiento, mediante ayudas económicas a iniciativas de emprendimiento, creación y crecimiento empresarial y promovidas por mujeres que reduzcan la brecha de género en el sector empresarial andaluz.

En Andalucía, la dinamización económica también viene impulsada por el fomento del **turismo**, la innovación turística y de calidad, ámbito que ha pasado de una dotación de 10,3 a 45,1 millones de euros del año anterior a 2024 y que trabaja por la inclusión de criterios de igualdad de género en las acciones de respaldo a entidades, valorando que éstas cuenten con un plan de igualdad, con una estructura de plantilla equilibrada por sexo, prestando especial atención a los equipos directivos y la toma de decisiones, y desarrollando sistemáticamente la herramienta del informe de evaluación de impacto de género que ponga de manifiesto de manera clara la contribución de la actividad al logro de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del sector turístico.

En definitiva, son abundantes y variados los recursos presupuestarios que la Administración de la Junta de Andalucía pone a disposición de los diferentes órganos superiores y directivos de su Administración general y sus entidades instrumentales para realizar actuaciones, programas y políticas públicas que han incorporado una serie de objetivos de promoción de la igualdad de género y erradicación de la violencia de género, y que están orientados a disminuir y reducir las brechas de desigualdades de género que se identifican en la sociedad andaluza.

Valoración de impacto

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



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 utilizado 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 12/2007¹, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

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

1. Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

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, Eurostat², 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 km² 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 km², cada una de ellas con una densidad igual o superior a los 1.500 hab./km² y en una población mínima de 50.000 habitantes.
- Conglomerados urbanos: Grupo de celdas contiguas de la cuadrícula de 1 km², cada una de ellas con una densidad igual o superior a los 300 hab./km² y en una población mínima de 5.000 personas.
- Celdas rurales: Son las celdas de la cuadrícula que están fuera de los conglomerados urbanos.

2. 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 2023 | 46 |
| Gráfico 3.1.4. | Tipología de los hogares andaluces. Años 2012 y 2022 | 47 |
| Gráfico 3.1.5. | Evolución de la Fecundidad (ICF) en Andalucía y España. Periodo 2005-2021 | 48 |
| Gráfico 3.1.6.1. | Población española y extranjera residente en Andalucía y en el resto de España según sexo. Años 2013 y 2023 | 49 |
| Gráfico 3.1.6.2. | Procedencia de la población extranjera residente en Andalucía. Años 2012 y 2022 | 50 |
| Gráfico 3.2.1. | Parlamentos Autonómicos/Asambleas de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Años 2012 y 2022 | 52 |
| Gráfico 3.2.2. | Gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Años 2012 y 2022 | 55 |
| Gráfico 3.2.6. | Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las Universidades andaluzas. Años 2013 y 2023 | 63 |
| Gráfico 3.2.11.1. | Intervenciones en telenoticiarios de las televisiones públicas de Andalucía según sexo. Periodo 2012-2022 | 70 |
| Gráfico 3.2.11.2. | Intervenciones de personas expertas en telenoticiarios de las televisiones públicas de Andalucía según sexo. Periodo 2012-2022 | 70 |
| Gráfico 3.2.11.3. | Tiempos de palabra en antena según sexo y temáticas. Año 2022 | 71 |
| Gráfico 3.3.1. | Tasa de empleo de la población en edad de trabajar según sexo y discapacidad en Andalucía. Años 2014-2021 | 75 |
| Gráfico 3.3.12. | Población ocupada según sexo y rama de actividad en Andalucía. Año 2022 | 81 |
| Gráfico 3.3.16. | Población ocupada en servicios de conocimiento según sexo en Andalucía. Periodo 2012-2022 | 83 |
| Gráfico 3.3.17. | Población ocupada que trabaja desde su domicilio según sexo en Andalucía y en España. Periodo 2012-2022 | 84 |
| Gráfico 3.3.20. | Población inactiva por responsabilidades de cuidado según sexo en Andalucía. Periodo 2012-2022 | 86 |
| Gráfico 3.3.23. | Pensiones contributivas según sexo y clase en Andalucía. Años 2012 y 2022 | 88 |
| Gráfico 3.4.1. | Declaraciones del IRPF según sexo y modalidad de declaración en Andalucía. Años 2020 y 2021 | 90 |
| Gráfico 3.4.2. | Autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones según sexo en Andalucía. Años 2021 y 2022 | 94 |
| Gráfico 3.4.3. | Autoliquidaciones de sujetos pasivos personas físicas en el Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados según sexo. Años 2021 y 2022 | 97 |
| Gráfico 3.5.3. | Evolución del número de personas de alta como autónomos/as según sexo en Andalucía. Periodo 2011-2021 | 101 |
| Gráfico 3.5.4. | Alumnado matriculado en estudios de Grado según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Cursos 2011/2012 y 2021/2022 | 102 |
| Gráfico 3.5.5. | Alumnado egresado en estudios de Grado según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Cursos 2010/2011 y 2020/2021 | 105 |
| Gráfico 3.5.6. | Alumnado matriculado en estudios de Máster según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Cursos 2011/2012 y 2021/2022 | 106 |
| Gráfico 3.5.9. | Personal docente e investigador de universidad según sexo y tipología en Andalucía. Años 2010 y 2020 | 110 |
| Gráfico 3.5.10. | Mujeres perceptoras de incentivos de Grupos de I+D y Proyectos de excelencia en Andalucía. Años 2012 y 2022 | 111 |

| | | |
|-------------------|--|-----|
| Gráfico 3.5.11. | Mujeres catedráticas de Universidad y de Escuela Universitaria en Andalucía y España. Cursos 2011/2012 y 2021/2022 | 113 |
| 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 2012 y 2022 | 117 |
| 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 2012 y 2022 | 119 |
| Gráfico 3.6.1.1. | Evolución del número de centros de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2011/2012 - 2021/2022 | 120 |
| Gráfico 3.6.1.2. | Evolución del alumnado en centros de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2011/2012 - 2021/2022 | 121 |
| Gráfico 3.6.2. | Centros educativos que ofertan servicios de Aula matinal, Comedor y Actividades extraescolares en Andalucía. Cursos 2012/2013 y 2022/2023 | 122 |
| 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 - 2019/2020 | 125 |
| Gráfico 3.6.5. | Alumnado de Bachillerato según sexo, rama y curso escolar en Andalucía. Cursos 2011/2012 y 2021/2022 | 126 |
| Gráfico 3.6.6.1. | Alumnado matriculado en Ciclos Formativos según sexo y nivel en Andalucía. Cursos 2011/2012 y 2021/2022 | 128 |
| Gráfico 3.6.6.2. | Alumnado matriculado en Ciclos Formativos de grado medio según sexo y familia profesional en Andalucía. Cursos 2011/2012 y 2021/2022 | 129 |
| Gráfico 3.6.6.3. | Alumnado matriculado en Ciclos Formativos de grado superior según sexo y familia profesional en Andalucía. Cursos 2011/2012 y 2021/2022 | 131 |
| Gráfico 3.6.8. | Alumnado de Educación de Personas Adultas según sexo en Andalucía. Cursos 2011/2012 y 2021/2022 | 134 |
| Gráfico 3.7.1. | Empleo cultural según sexo en Andalucía. Periodo 2011-2020 | 137 |
| Gráfico 3.7.3. | Empleo cultural según sexo y grupo de cotización en Andalucía. Años 2012 y 2022 | 141 |
| 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 | 146 |
| Gráfico 3.7.8. | Participantes en las actividades de museos, conjuntos y enclaves arqueológicos según sexo y centro en Andalucía. Años 2012 y 2021 | 148 |
| Gráfico 3.7.10. | Deporte de Alto Nivel y Alto Rendimiento según sexo en Andalucía. Año 2021 | 151 |
| Gráfico 3.7.11. | Deportistas con licencias deportivas federadas según sexo en Andalucía. Años 2011 y 2021 | 153 |
| Gráfico 3.8.1.1. | Esperanza de vida al nacimiento según sexo en Andalucía. Periodo 2011-2021 | 156 |
| Gráfico 3.8.1.2. | Esperanza de vida a los 65 años según sexo en Andalucía. Periodo 2011-2021 | 157 |
| Gráfico 3.8.2. | Valoración del estado de salud percibida según sexo en Andalucía. Años 2014 y 2020 | 159 |
| Gráfico 3.8.3. | Evolución de donantes de órganos de personas fallecidas según sexo en Andalucía. Periodo 2012-2022 | 160 |
| Gráfico 3.8.4.1. | Pacientes mujeres residentes en Andalucía según principales neoplasias diagnosticadas. Años 2012 y 2022 | 162 |
| Gráfico 3.8.4.2. | Pacientes hombres residentes en Andalucía según principales neoplasias diagnosticadas. Años 2012 y 2022 | 164 |
| Gráfico 3.8.5.1. | Prevalencia de trastornos mentales en la población usuaria del Servicio Andaluz de Salud. Años 2015 y 2022 | 165 |
| Gráfico 3.8.5.2. | Actividad asistencial por tipo de unidad según sexo en Andalucía. Años 2017 y 2021 | 166 |
| Gráfico 3.8.10. | Tasa estandarizada de mortalidad prematura sensible a la prevención y a la atención sanitaria según sexo en Andalucía. Año 2021 | 176 |
| Gráfico 3.8.11. | Tasa bruta de muertes por suicidio según sexo y edad en Andalucía. Año 2021 | 177 |
| Gráfico 3.8.12.1. | Tasa estandarizada de mortalidad en mujeres según las principales causas en Andalucía. Periodo 2011 - 2021 | 179 |
| Gráfico 3.8.12.2. | Tasa estandarizada de mortalidad en hombres según las principales causas en Andalucía. Periodo 2011 - 2021 | 179 |

| | | |
|------------------|--|-----|
| Gráfico 3.9.1. | Personas en situación de dependencia con resoluciones dictadas según sexo y grado en Andalucía. Años 2012 y 2022 | 182 |
| Gráfico 3.9.2. | Total de servicios prescritos y prestaciones económicas a través del Programa Individual de Atención (PIA) según sexo y tipo de servicio en Andalucía. Años 2012 y 2022 | 184 |
| Gráfico 3.9.3. | Evolución de las denuncias por violencia de género en Andalucía y España. Periodo 2011 - 2021 | 186 |
| Gráfico 3.9.4. | Evolución de las órdenes de protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer en Andalucía y España. Periodo 2012-2022 | 188 |
| Gráfico 3.9.5. | Evolución de las mujeres asesinadas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja en Andalucía y España. Periodo 2004-2022 | 190 |
| Gráfico 3.10.1. | Hogares según sexo y régimen de tenencia de la vivienda principal en Andalucía. Años 2011 y 2021 | 193 |
| Gráfico 3.10.3. | Personas beneficiarias de vivienda protegida según sexo en Andalucía. Periodo 2008-2021 | 196 |
| Gráfico 3.11.1. | Personas ocupadas en el sector agricultura, ganadería, silvicultura y pesca según sexo y situación profesional en Andalucía. Años 2012 y 2022 | 200 |
| Gráfico 3.11.2. | Personas receptoras de ayudas directas de la Política Agrícola Común según sexo y edad en Andalucía. Años 2012 y 2022 | 201 |
| Gráfico 3.12.1. | Percepción de los problemas más importantes de Andalucía en la actualidad según sexo. Año 2021 | 205 |
| Gráfico 3.12.2. | Grado de preocupación por el medio ambiente según sexo en Andalucía. Año 2021 | 205 |
| Gráfico 3.12.3. | Valores y creencias de la población andaluza sobre el medio ambiente según sexo. Año 2021. | 206 |
| Gráfico 3.12.5. | Prácticas cotidianas de protección del medio ambiente adoptadas según sexo en Andalucía. Año 2021 | 208 |
| Gráfico 3.12.6. | Consultas recibidas en el Servicio de Atención Ciudadana (SIAC) en materia de medio ambiente según sexo. Periodo 2011-2021 | 209 |
| Gráfico 3.13.1. | Personas ocupadas en el sector comercial según sexo y situación profesional en Andalucía. Años 2012 y 2022 | 211 |
| Gráfico 3.13.3. | Personas ocupadas según sexo por ramas de actividad de la industria turística de Andalucía. Años 2011 y 2021 | 215 |
| Gráfico 4.5. | IPRHM del personal de las entidades instrumentales del sector público andaluz y consorcios no sometido al VI Convenio Colectivo del personal laboral. Años 2017 y 2023 | 250 |
| Gráfico 4.5.1. | IPRHM del personal de órganos de gobierno de las entidades instrumentales del sector público andaluz y consorcios no sometido al VI Convenio Colectivo del personal laboral. Años 2017 y 2023 | 251 |
| Gráfico 4.5.2.1. | IPRHM del personal directivo alto cargo de las entidades instrumentales del sector público andaluz y consorcios no sometido al VI Convenio Colectivo del personal laboral. Años 2017 y 2023 | 253 |
| Gráfico 4.5.2.2. | IPRHM del personal de los equipos directivos no alto cargo de las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz no sometido al VI Convenio Colectivo del personal laboral. Años 2017 y 2023 | 253 |
| Gráfico 4.5.3.1. | IPRHM del personal en mandos intermedios de las entidades instrumentales del sector público andaluz y consorcios no sometido al VI Convenio Colectivo del personal laboral. Años 2017 y 2023 | 255 |
| Gráfico 4.5.3.2. | IPRHM del resto de personal de las entidades instrumentales del sector público andaluz y consorcios no sometido al VI Convenio Colectivo del personal laboral. Años 2017 y 2023 | 256 |
| Gráfico 5.1.1. | Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la Escala G+ en el Presupuesto 2024 | 267 |
| Gráfico 5.1.2. | Crecimiento del gasto presupuestario de los programas según la Escala G+ 2024 respecto al año 2023 | 267 |
| Gráfico 5.3. | Indicadores por Políticas Presupuestarias. Presupuesto 2024 | 478 |

CUADROS

| | | |
|-----------------|--|-----|
| Cuadro 3.2.4. | Órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales según sexo en Andalucía. Años 2012 y 2022 | 60 |
| Cuadro 3.8.6. | Admisiones a tratamiento por consumo de drogas según sexo, variables demográficas y sustancia principal en Andalucía. Año 2022 | 169 |
| Cuadro 4.1.1. | Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categoría, grupo y subgrupo profesional. Años 2023 y 2022. IPRHM 2023 y 2022 | 223 |
| Cuadro 4.1.2. | Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2023. IPRHM 2023 y 2022 | 225 |
| Cuadro 4.1.3. | Personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo, nivel y grupo profesional. Año 2023 e IPRHM 2023 y 2022 | 227 |
| Cuadro 4.2.1. | Personal del Sistema Educativo Público Andaluz. Año 2023 e IPRHM 2023 y 2022 | 231 |
| Cuadro 4.2.2. | Personal docente con función inspectora según sexo y tipo de puesto. Año 2023 e IPRHM 2023 y 2022 | 235 |
| Cuadro 4.2.3. | Equipos directivos de Sistema Educativo Público Andaluz. Año 2023 e IPRHM 2023 y 2022 | 236 |
| Cuadro 4.3.1. | Personal del Servicio Andaluz de Salud según naturaleza de la actividad. Año 2023 e IPRHM 2022 y 2023 | 241 |
| Cuadro 4.5.4.1. | Brecha salarial del personal de las entidades instrumentales de sector público andaluz y consorcios no sujeto al VI Convenio Colectivo del personal laboral según tipo de entidad. Año 2022 | 259 |
| Cuadro 4.5.4.2. | Brecha salarial del personal de las entidades instrumentales de sector público andaluz y consorcios no sujeto al VI Convenio Colectivo del personal laboral según categoría de personal, edad y antigüedad. Año 2022 | 260 |
| Cuadro 4.5.4.3. | Brecha salarial del personal directivo alto cargo de las entidades instrumentales de sector público andaluz y consorcios no sujeto al VI Convenio Colectivo del personal laboral según tipo de entidad. Año 2022 | 261 |
| Cuadro 5.1. | Evolución de los programas presupuestarios según la clasificación G+ | 268 |
| Cuadro 5.3. | Indicadores por Consejerías/Secciones. Presupuesto 2024 | 477 |



Junta de Andalucía

Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos