

# INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 2020

## RESUMEN EJECUTIVO

APROBADO POR LA COMISIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO  
DE LOS PRESUPUESTOS EL DÍA 10 DE OCTUBRE DE 2019





# RESUMEN EJECUTIVO<sup>1</sup>

## Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2020

### INTRODUCCIÓN

---

El presupuesto con perspectiva de género es un enfoque para la formulación de políticas públicas que sitúa el análisis de género en el corazón de los procesos presupuestarios, las finanzas públicas y la política económica. Revisa cómo las asignaciones presupuestarias afectan a las oportunidades económicas y sociales de mujeres y hombres, y busca reestructurar las decisiones de ingresos y gastos para eliminar resultados desiguales, a partir del conocimiento del contexto en que surgen esas diferencias.

La Junta de Andalucía cuenta con un marco jurídico sólido en presupuestación con enfoque de género, que se inicia 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. Esta ley ha permitido el desarrollo tanto del principal mecanismo institucional de impulso a esta iniciativa, la Comisión

---

<sup>1</sup> Síntesis del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2020, aprobado en la Comisión de Impacto de Género en los presupuestos el día 10 de octubre de 2019. Para una lectura completa del mismo consultar: [https://juntadeandalucia.es/organismos/haciendaindustriayenergia/areas/presupuestos/paginas/proy\\_genero2020.html](https://juntadeandalucia.es/organismos/haciendaindustriayenergia/areas/presupuestos/paginas/proy_genero2020.html)

de Impacto de género en los Presupuestos<sup>2</sup>, como de su primera herramienta específicamente presupuestaria, el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

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, establece en su artículo 8 la necesaria emisión de un Informe de evaluación del impacto de género del Anteproyecto de Ley del Presupuesto por parte de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. Dicha Comisión impulsará además la preparación de anteproyectos con perspectiva de género en las diversas consejerías, así como la realización de auditorías de género en las consejerías, empresas y organismos de la Junta de Andalucía.

El Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto para 2020, se elabora siguiendo el procedimiento estipulado en el artículo 35 del Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, aprobado por Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, que lo cataloga como documentación anexa al Anteproyecto de Ley del Presupuesto. Específicamente, sigue las normas de la Orden de 30 de mayo de 2019, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2020, que recoge las instrucciones pertinentes en materia de igualdad de género dirigidas a las consejerías, agencias administrativas, agencias de régimen especial y la relación de entidades del sector público instrumental establecidas en su anexo VI, para la elaboración de sus correspondientes informes.

Por último, el Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía establece entre las competencias de la Dirección General de Presupuestos, la elaboración del Informe de impacto de género del Presupuesto para su emisión por parte de la ya citada Comisión.

La información del citado Informe se organiza en torno a un esquema que sirve de marco analítico general para aplicar la integración de género en el presupuesto anual. Los tres elementos principales en los que se organiza el documento son Realidad, Representación y Recursos-resultados, los cuales se analizan de manera paralela a tres dimensiones temporales: pasado, presente y futuro. Entre otros fines, este Informe cumple con la función de

---

2 Esta Comisión es un órgano interdepartamental, con representación paritaria de todas las consejerías que cuenta además con representación del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) y el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM).

facilitar información a los órganos gestores de los recursos públicos para que sean capaces de tomar decisiones informadas sobre la realidad, contemplada desde la perspectiva de género.

Es particularmente importante el trabajo de coordinación y colaboración que se establece en la elaboración del capítulo de Realidad para tratar los datos estadísticos sobre la Comunidad Autónoma de Andalucía, entre la Dirección General de Presupuestos, el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), y las distintas consejerías con sus correspondientes unidades de estadística. El objetivo del capítulo de Realidad es proporcionar información estadística con enfoque de género sobre la situación socioeconómica de Andalucía. En esta edición del Informe se analizan 148 indicadores estadísticos, algunos de ellos introducidos como novedad para completar y enriquecer el análisis de las distintas áreas socioeconómicas contempladas.

Por otro lado, el capítulo de Representación analiza la distribución por sexo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, del personal de catálogo, del correspondiente al Sistema Educativo Público andaluz, al Servicio Andaluz de Salud, al personal no judicial de la Administración de Justicia y del personal de las Entidades Instrumentales, que se obtiene de la explotación de fuentes internas y hace referencia a la situación real de la plantilla. En esta edición del Informe, se analiza en profundidad el colectivo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía en el período 2008-2019 y, por primera vez, se realiza una perspectiva comparada de la representación del personal de catálogo de las agencias de régimen especial.

En último lugar, dentro del capítulo de Recursos-Resultados, se realiza un análisis desde la perspectiva de género del crédito de los programas presupuestarios. A continuación, los centros directivos ponen a disposición de la Dirección General de Presupuestos la valoración de impacto del género que las actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto de la Junta de Andalucía tendrán sobre la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres, tomando como referencia los estados de gastos, la ficha de programa y la memoria. Finalmente, también se incluyen los indicadores presupuestarios de género, presentados por políticas de gasto, sección y programa presupuestario.

A la vista de la información y de los análisis contenidos en los diferentes capítulos de este informe, la Comisión de Impacto de Género en los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía concluye que el Anteproyecto de Ley del Presupuesto 2020 de la Comunidad Autónoma de Andalucía ha integrado la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de políticas presupuestarias y, como consecuencia de ello, considera que éste ejercerá un impacto positivo en la reducción de las desigualdades observadas.

## REALIDAD

El objetivo del capítulo de Realidad, el tercero del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto, es proporcionar información estadística con enfoque de género sobre la situación socioeconómica de Andalucía. Los indicadores que conforman este apartado están basados en datos oficiales y contribuyen a la elaboración de un diagnóstico de la situación en la que se encuentran las mujeres y los hombres andaluces en términos de igualdad de oportunidades. La planificación presupuestaria debe basarse en la identificación de problemas que provienen del conocimiento de la realidad andaluza. Para ello se establece una completa y detallada batería de indicadores, índices y datos estadísticos de todos los ámbitos de política económica, social, política, cultural y medioambiental, aportando información valiosa que afecta a toda la ciudadanía, y que acompaña y complementa a otros indicadores presupuestarios que permiten determinar si las políticas públicas están cumpliendo sus fines y logrando sus resultados, incluyendo en esta valoración el enfoque de la igualdad de género.

Se destacan a continuación, de manera resumida, los principales datos que explican la situación de la igualdad de género en Andalucía, incluidos en el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2020.

Comenzando por el área de **Población e inmigración**, se observa que la población andaluza ha aumentado en 2019 respecto al año anterior un 0,4%, llegando a las 8.410.002 personas, y manteniendo una distribución equilibrada con una ligera mayoría femenina, un 50,7% de mujeres respecto a un 49,3% de hombres. Durante el periodo 2009-2019, continúa acentuándose el envejecimiento entre la población andaluza, al producirse un descenso de un 4% de la población de 0 a 19 años y, un aumento del 17,5% de la población mayor de 64 años. Entre la población de 65 años en adelante, a pesar del mayor número de mujeres, los hombres aumentan un 20%, debido a las mejoras de sus condiciones de salud en este último periodo. Por su parte, en 2018 el índice coyuntural de fecundidad en Andalucía baja una décima, y se iguala al de España, con un valor de 1,3 descendientes por mujer. En España, la edad media de la maternidad se sitúa en 32,2 años, y es superior a la media andaluza, que se sitúa en 31,7 años.

En el ámbito de **Poder y representación**, destaca en primer lugar que el Parlamento andaluz, presenta en 2019 una representación equilibrada por sexo, con un 45% de parlamentarias (un punto porcentual más que en 2018). Es también equilibrada la presencia de cada sexo en el Consejo de Gobierno: un 41,7% de mujeres y un 58,3% de hombres (igual a la de 2018).

En lo que concierne a la presencia de mujeres en las alcaldías de Andalucía, las alcaldesas suponen en agosto de 2019 el 23,1% del total (1,7 puntos menos que en 2018, por lo que se agranda la desigualdad de género) frente al 76,9% de alcaldes. Igualmente desequilibrada es la presencia de hombres y mujeres en las Diputaciones provinciales andaluzas, con un 39,9% de diputadas (3,5 puntos menos que en 2018) y un 60,1% de diputados. Es significativo igualmente que se pierde el equilibrio representativo que había en el conjunto de los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales de Andalucía, donde las mujeres pasan del 41% en 2018 al 39,4% en 2019. Empeora también en términos de equilibrio representativo la distribución por sexo en el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (TSJA), con un 35,7% de mujeres (su presencia desciende en 1,9 puntos porcentuales con respecto a 2018) y un 64,3% de hombres. Por último, continúa bajando la presencia de mujeres en los puestos directivos de los medios de comunicación presentes en Andalucía, que se sitúa en 2019 en el 28,3%.

Como nota positiva, se observa que en la representación por sexo de los órganos unipersonales de gobierno de más alto nivel de las universidades públicas en Andalucía en 2019 mejora el equilibrio representativo, con un 44,1% de estos puestos ocupados por mujeres (1,2 puntos más que en 2018).

En el área de **Empleo**, y analizando los resultados de la encuesta de población activa en el segundo trimestre de 2019, para la población de 16 a 64 años, en la población activa ha disminuido 1,5 puntos porcentuales la brecha entre hombres y mujeres con respecto a los datos publicados en el último informe, aunque la presencia de mujeres sigue siendo menor a la de los hombres, 45,5% frente a 54,5% respectivamente, sobre el total de 3.937,1 miles de personas. En la inactividad, por el contrario, las mujeres son mayoría en el conjunto de 1.600,7 miles de personas, el 60,5%, frente al 39,5% de hombres, aunque también mejora esta brecha, en 3 puntos porcentuales.

En el total de la población ocupada, 3.106,2 miles de personas, las mujeres suponen el 43,2% y los hombres el 56,8%. La diferencia por sexo disminuye con respecto al dato de finales de 2018, en 1,6 puntos porcentuales. Sin embargo, hay una mayor presencia de mujeres entre quienes se encuentran en subempleo (298,9 miles de personas), concretamente del 60,9%, frente al 39,1% de hombres, registrándose una diferencia 3 puntos porcentuales mayor a la del último informe. Por otra parte, del total de las 830,9 miles de personas que se encuentran en desempleo, el 54,1% son mujeres y el restante 45,9% hombres. La diferencia por sexo ha aumentado con respecto al cuarto trimestre de 2018 en 1,5 puntos porcentuales.

Profundizando más en variables indicativas de la calidad del empleo, en el segundo trimestre de 2019, mientras que las mujeres son clara mayoría en el trabajo a tiempo parcial (74,1% de mujeres frente al 25,9% de hombres), los hombres lo son entre quienes trabajan a tiempo completo (62,6% de hombres frente al 37,4% de mujeres). La tasa de trabajo a tiempo parcial es del 7,1% entre los hombres, y del 26,9% entre las mujeres. En cuanto a la temporalidad, en 2018 entre los hombres es del 35,2% y entre las mujeres del 36,6%.

Finalmente, en cuanto a la brecha salarial entre hombres y mujeres, si se estudian estas diferencias por tramos salariales, se hace patente cómo aumentan las diferencias a medida que van siendo más altos los salarios. El porcentaje de mujeres se sitúa en torno al 51% hasta llegar a salarios de 1,5 veces el SMI, y su presencia va disminuyendo conforme aumentan los salarios, de forma que en el tramo de rentas más altas (más de 10 veces SMI) las mujeres sólo representan el 12,4% del total de personas que cobran esa cantidad.

Resulta significativo analizar las diferencias por sexo en la afiliación a la Seguridad Social. A 31 de mayo de 2019, el régimen que concentra al mayor número de personas en Andalucía (el 66,8% del total) es el régimen general, en el que las mujeres son el 46,9%, frente al 53,1% de los hombres. El régimen de personas empleadas del hogar, siendo poco representativo en el conjunto de la afiliación, es muy relevante desde el punto de vista de género, con un 95,7% de mujeres y solo un 4,3% de hombres, en el total de 44.100 personas afiliadas; es el régimen donde la brecha de género es mayor.

El análisis según la situación laboral, muestra que en 2018, el número de hombres trabajadores autónomos personas físicas es de 229.152 (64,9%) y el de mujeres de 123.970 (35,1%). Entre 2011 y 2018, ha habido un incremento relativamente mayor para las mujeres en alta como autónomas, ya que en dicho período se ha producido un aumento del 7,1% en los hombres y de 15,4% en las mujeres, cambio muy relevante en términos de igualdad.

En el ámbito de **Educación**, la oferta de centros de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía garantiza el papel educativo de la etapa, y favorece la conciliación de la vida familiar y laboral de las familias andaluzas. La Consejería de Educación y Deporte continúa apostando por el incremento progresivo de la oferta de plazas en este primer ciclo de la educación. Al analizar la evolución del número de centros de primer ciclo de educación infantil entre los cursos 2011/2012 y 2018/2019, se observa esta tendencia evolutiva de carácter positivo al pasar de 1.816 a 2.218 centros, lo que supone un incremento del 22,1%.

El indicador relativo a la tasa de idoneidad muestra las diferencias en los resultados académicos entre los alumnos y alumnas en la enseñanza obligatoria, reflejando una brecha de género que afecta en mayor medida a los varones. Entre los cursos académicos 2011/2012 y 2016/2017, se observa que la tasa de idoneidad en alumnas es siempre mayor que en alumnos, observándose que las diferencias son menores en edades tempranas. Como aspecto positivo, se pone de manifiesto la tendencia general de acortamiento de dicha brecha de género en el periodo analizado, debido a la mejora del aprendizaje y el rendimiento académico de los alumnos, que se igualan a los de las alumnas. La mayor disminución se ha producido en el alumnado de 13 años, que pasa de 9,3 a 7,3 puntos porcentuales y en el de 14 años que ha pasado de 9,4 a 8,9. Destaca en líneas generales que se ha producido una reducción de la brecha en los tramos de mayor edad.

En cuanto a la **actividad docente e investigadora en las universidades**, comparando los datos de 2017 con los del año anterior, la presencia de hombres y mujeres entre el personal que desarrolla estas actividades se mantiene estable: en el año 2017, de un total de 16.906 personas, un 38,9% eran mujeres (frente al 38,3% en 2016) y un 61,1% hombres (61,7% en 2016). Sigue habiendo notablemente menos mujeres en cargos de investigadoras principales en proyectos de investigación y proyectos de excelencia, aunque esta brecha se ha acortado en los últimos años: en 2018 las investigadoras principales en grupos de I+D eran el 26,9%, 6,2 puntos más que en 2008; y en proyectos de excelencia llegan al 28,4%, 7,6 puntos porcentuales más que en 2008. Por último, en las cátedras, esto es, en los cargos de mayor responsabilidad académica en las universidades, se acorta la brecha entre hombres y mujeres (aunque la representación por sexo sigue siendo desequilibrada) pasando las mujeres a suponer en el curso 2017/2018 el 21,7% del total de 2.388 personas en puestos de cátedras, frente al 20,9% que representaban en el curso 2016/2017. En escuelas universitarias, la presencia de mujeres llega en el curso 2017/2018 hasta el 35,2%.

En el área de **Salud**, la esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años, como indicadores clave para caracterizar las condiciones de vida, revelan que la primera se sitúa en 2017 en 79,2 años para los hombres y 84,4 para las mujeres. Entre 2008 y 2018, en Andalucía la esperanza de vida al nacer ha experimentado un mayor aumento entre los hombres (2,3 años) que entre las mujeres (1,6 años). En cuanto a la esperanza de vida a los 65 años, fue en 2017 de 18,3 en los hombres y de 21,7 en las mujeres, y su evolución entre 2008 y 2018 ha sido de un aumento de 1,3 años para ambos sexos.

Al analizar las políticas de **Dependencia, conciliación e igualdad** se observa que la población en situación de dependencia está feminizada. Las mujeres en 2019 representan el 64% del total de personas dependientes y

los hombres, el 36%. Los servicios prescritos más feminizados son el servicio de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia, el servicio de teleasistencia avanzada y el servicio de ayuda a domicilio, con una representación femenina del 78,2%, 77,3%, y 72%, respectivamente. El servicio de centro de día y de noche es el que cuenta con mayor representación masculina (46,9%). Por último, en el conjunto de prestaciones económicas reconocidas, las mujeres suponen un 54,4% y los hombres el 45,6%.

En cuanto a las prestaciones por maternidad y paternidad, en 2018 fueron un total de 45.219, un 4,4% menos que en 2017. Estas prestaciones continúan disfrutándose de forma exclusiva por las madres mayoritariamente, dado que sólo se comparte en el 1,3% de los casos con el otro/a progenitor/a de manera simultánea o sucesiva. Por el contrario, los permisos de paternidad concedidos en 2018 (43.711) se incrementaron con respecto al año anterior un 1,8%.

En el ámbito de la **violencia de género**, en Andalucía los datos registrados muestran un aumento significativo de casos, pasando de 7 mujeres asesinadas por causa de violencia de género ejercida por sus parejas o ex parejas, en el año 2017, a 12 víctimas en 2018. Ello supone un 25,5% de las registradas a nivel nacional. En España, la cifra de víctimas en 2018 alcanza un total de 48 mujeres, 3 menos que en el año anterior. Por su parte las órdenes de protección incoadas en los Juzgados de violencia sobre la mujer en Andalucía en 2018 ascendieron a 8.763, lo que supone un crecimiento de un 0,3%, respecto al año 2017.

Las personas ocupadas en el sector de la **agricultura, ganadería, silvicultura y pesca** en Andalucía en 2018 alcanzan la cifra de 250.915, de las cuales un 26,4% son mujeres (66.151 personas) y un 73,6% hombres (184.764 personas). La situación profesional más masculinizada es la de "personas empleadoras, empresarias sin personas asalariadas o personas trabajadoras independientes" con un 76,4% de hombres y un 23,6% de mujeres. Otro dato relacionado con esta área es que el 40,5% de las personas físicas titulares de las explotaciones agrícolas y ganaderas que presentan solicitudes de ayudas directas de la política agrícola común (PAC) en Andalucía (campana 2018-2019), son mujeres, observándose que el porcentaje correspondiente a mujeres ha ido creciendo a lo largo de los años.

En el ámbito de la **Cultura**, el número de solicitudes de inscripciones en el registro de la Propiedad Intelectual de la Comunidad autónoma de Andalucía ha venido disminuyendo ligeramente en años anteriores, pero en 2018 se observa una ruptura de esta tendencia con un incremento del 22,7%

respecto a 2017 (4.584), resultando un total de 5.847 inscripciones (5.842 corresponden a personas físicas). De ellas, 2.429 (41,6%) han sido realizadas por mujeres y 3.413 (58,4%) por hombres. Se ha reducido notablemente la brecha de género pasando de 29,5 puntos porcentuales en 2017 a 16,8 puntos porcentuales en 2018.

Por último, en el área de **Deporte**, el análisis de las licencias deportivas federadas en Andalucía muestra que de un total de 483.677 licencias deportivas, correspondieron a hombres un 81,1% y un 18,9% a mujeres. Se aprecia un ligero ascenso del porcentaje de licencias femeninas en 1,4 puntos porcentuales, con respecto a 2017.

## REPRESENTACIÓN

El presente capítulo del Informe de impacto de género del Presupuesto 2020, incluye el estudio de la distribución por sexo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, del Sistema Educativo Público andaluz, del Servicio Andaluz de Salud, del personal no judicial de la Administración de Justicia y del personal de las Entidades Instrumentales<sup>3</sup>.

El análisis en profundidad en esta ocasión es del personal de la Administración General en el período 2008-2019 y se retoman el estudio de las retribuciones, en perspectiva comparada 2016 y 2019, y sobre la evolución de los permisos y situaciones administrativas disfrutadas por dicho personal. Además, se ofrece por primera vez, una perspectiva comparada para el período 2016- 2019 de la representación del personal de catálogo de las Agencias de régimen especial, el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera (AGAPA).

<sup>3</sup> La fecha de extracción de los datos de las plantillas de personal es a 1 de enero del 2019 para los colectivos de educación, sanitario, justicia, personal no alto cargo de la Administración General y de las Entidades Instrumentales con responsabilidades decisorias. Para el personal alto cargo de la Administración General y órganos de gobierno y del personal directivo de máxima responsabilidad de las Entidades Instrumentales, la fecha es a septiembre de 2019, y los equipos directivos de las entidades instrumentales con fecha a julio de 2019.

La visión en conjunto del personal al servicio de la Junta de Andalucía, en 2019 está conformada por 282.220 personas, de las que 181.314 son mujeres (el 64,2%), y 100.906 hombres (el 35,8%) mostrando un índice de presencia relativa IPRHM=1,28. El personal total se ha incrementado respecto al año anterior, pero la representación de hombres y mujeres se mantiene en valores equivalentes. En 2019 parece consolidarse la contención experimentada en 2018 de la tendencia a la feminización de la Administración andaluza, característica de los últimos años.

### PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

El análisis evolutivo de la representación de hombres y mujeres como personal al servicio de la Administración General, muestra que los hombres han sido minoría durante todo el período 2008-2019, manteniendo entre 2008 y hasta 2013 valores equilibrados, mientras que a partir de 2014, se ha producido un sostenido descenso de la infrarepresentación masculina, ampliando cada año este desequilibrio.

En 2019, esta tendencia a la feminización es compartida en todas las categorías con relación a los valores de representación en 2008. En ambos momentos, el personal laboral que es la categoría más numerosa, es la que ofrece representaciones más feminizadas (IPRHM=1,38 en 2019 y 1,33 en 2008). Por su parte, el personal funcionario muestra una representación equilibrada (IPRHM=1,12 en 2019 y 1,07 en 2008), siendo el que ha experimentado una mayor reducción en la participación de hombres. Finalmente, el personal alto cargo de la Administración General andaluza ha mantenido valores de equilibrio muy próximos a la paridad desde 2008 (IPRHM=0,92), tendencia que se confirma en septiembre de 2019 (IPRHM=0,94).

En mayo de 2019 las Consejerías muestran un equilibrio generalizado, si bien, las que siguen teniendo sobrerrepresentación de mujeres son las mismas que en 2008; Educación y Deporte (IPRHM=1,54); Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación (IPRHM=1,47); y Salud y Familias (1,24). Al mismo tiempo, las Consejerías y Consejos más masculinizadas también permanecen: son Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible (IPRHM=0,76). Y ya en los márgenes del equilibrio, destacan el Consejo Consultivo de Andalucía (IPRHM=0,85), la Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio (IPRHM=0,94) o el Consejo de Transparencia y Protección de Datos (IPRHM=1).

En el periodo comprendido entre 2016 y 2019, la representación en el conjunto de las Agencias de Régimen Especial ha superado ligeramente

los valores equilibrados a partir de 2017 (IPRHM=1,21). Sin embargo, el análisis por entidad revela diferencias sustanciales si se atiende al tipo de Agencia, ya que la AGAPA ha mantenido una representación con valores prácticamente paritarios para todo el período, mientras que el SAE presenta valores sobrerrepresentación femenina en todos los años, especialmente a partir de 2017 (IPRHM=1,34).

Otro análisis interesante realizado sobre el personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía es la evolución de la brecha salarial entre 2016 y enero de 2019, la cual muestra una tendencia favorable a su reducción, aunque en 2019 alcanza todavía un 12,4% para todo el personal observado. La mayor brecha salarial se detecta entre el personal funcionario, si bien, ha pasado de un 10,8% en 2016 a un 9,9% en 2019 y le sigue el personal laboral con un brecha del 3,1% en 2019 (4,4% en 2016). Finalmente, entre el personal alto cargo, se incrementa la media del salario íntegro bruto por día que reciben las mujeres con relación a los hombres, pasando de un -0,8 en 2016 a un -1,6 en 2019.

Finalmente, las conclusiones del estudio concreto realizado respecto a unos permisos y situaciones administrativas específicas, disfrutadas por el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía muestra que el 31,2% del personal ha solicitado algún tipo de permiso o situación a enero de 2019. La utilización de los permisos y situaciones administrativas está claramente feminizada ya que el 72,6% del personal que los ha solicitado son mujeres. Los días de situaciones administrativas utilizadas por incapacidad transitoria (IT) constituyen el mayor porcentaje (84,9%) del total de los permisos y situaciones solicitados con un IUt-IT del 1,17. El personal funcionario es el que mayor sobrerrepresentación femenina acusa en su utilización (IUt-IT=1,23) y en relación con la edad destaca el personal menor de 35 años (IUt-IT=1,23). Los permisos no retribuidos son más numerosos entre el personal funcionario donde también se experimenta el mayor IUt-PNR con valores de 1,20, especialmente, entre los grupos y niveles más elevados. Los permisos para la reducción de jornada son también más numerosos y más feminizados entre el personal funcionario (IUt-RJ=1,52) también, entre los niveles más elevados de la escala administrativa. El número de descendientes es determinante en este tipo de permisos ya que la situación con dos o más descendientes concentra el 48,3%, con elevados índices de feminización en su utilización (IUt-RJ=1,40). En relación con los permisos por maternidad y/o paternidad se destaca el incremento en el número de días disfrutados por los hombres, lo que progresivamente va reduciendo el IUt-Mat/Pat que pasa de un 1,47 en 2016 a un 1,35 en 2019. Desde una perspectiva comparada también se observa que los hombres sin descendencia previa, van también incrementado su presencia en relación a 2016 (pasando de un 21,3% a un 31,7%).

## PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ EDUCACIÓN

En 2019 el Sistema Público de Educación andaluz se sigue caracterizando por la feminización del profesorado, ya que las mujeres representan el 64,8% de la plantilla docente (IPRHM=1,30), alcanzando valores similares a los del año anterior. Este rasgo de sobrerrepresentación femenina se alinea con la situación que presenta el profesorado para todo el territorio español y también, a nivel de la Unión Europea o en el promedio de los países de la OCDE, aunque en Andalucía se observan valores ligeramente inferiores.

La presencia femenina es más acusada en Educación Infantil y Primaria (IPRHM=1,53), en Educación Especial (IPRHM=1,72) y en la Educación Compensatoria (IPRHM=1,51). En Educación Secundaria o en Enseñanzas de Régimen Especial es en las que se encuentran las presencias de mujeres y hombres más cercanas a la paridad (IPRHM=1,09 y 0,96 respectivamente); mientras que la Inspección Educativa, que concentra los mayores niveles de responsabilidad y remuneración, sigue presentando una sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,53) con valores similares a los de 2018.

Esta segregación horizontal se combina con una menor presencia de las mujeres que ostentan puestos en los equipos directivos (IPRHM=1,10) y en los puestos de dirección (IPRHM=0,95) en comparación con su representación en todo el sistema educativo. Aunque en la Educación Secundaria se mantiene una alta masculinización de su personal directivo (IPRHM=0,93), en 2019 se acentúa no obstante la tendencia hacia una mayor presencia de mujeres directivas de todos los tipos de enseñanza, incrementándose su participación en relación con los años anteriores.

## PERSONAL DEL SISTEMA ANDALUZ DE SALUD (SAS)

La presencia de mujeres y hombres en la plantilla del SAS en 2019 mantiene los desequilibrios de representación que le ha caracterizado en los últimos años, rasgo que comparten el resto de Comunidades Autónomas y todos los países de la UE. Las mujeres son mayoría entre el personal estatutario (IPRHM=1,37), si bien, se concentran en los niveles inferiores de la carrera administrativa hasta el nivel 22 (IPRHM=1,49), mientras que los hombres cuentan con una mayor presencia a partir del nivel 23 (IPRH=0,96).

Las profesionales del SAS se concentran en los llamados puestos básicos que acogen al 90,8% del total de la plantilla y al 92,2% del total de las mujeres profesionales (IPRHM=1,39). Las mujeres se concentran principalmente en

la profesión de enfermería (el 26,8%), colectivo en el que la presencia relativa de mujeres es muy elevada (IPRHM=1,51); en segundo lugar nutren el colectivo de auxiliares de enfermería (el 22% de las mujeres se adscriben a este colectivo) que está ampliamente feminizado (IPRHM=1,88); y en tercer lugar, se concentran en el personal de medicina (13,1%) donde, en la línea de los últimos años, se ha alcanzado una representación equilibrada que roza valores paritarios (IPRHM=0,99).

Este año se mantiene el crecimiento en la presencia de mujeres en los niveles 27-29, que son los más altos en la carrera administrativa, si bien no consigue acabar de manera decisiva con el desequilibrio por sobrerrepresentación de hombres (IPRHM=0,65). Este fenómeno contrasta con la mayoritaria presencia de mujeres en el conjunto de la plantilla (IPRHM=1,37) e incluso, con proporciones cada vez más igualitarias en el grupo A1 (IPRHM=1,02) o entre los cargos intermedios (IPRHM=0,92) y directivos (IPRHM=0,96). En estos niveles superiores se aprecia cómo solo las mujeres más jóvenes (35- 44 años) y sin descendencia logran representaciones equilibradas, y cómo a medida que se incrementa la edad y el número de descendientes, se produce una progresiva masculinización de los efectivos del SAS en los niveles de mayor responsabilidad.

#### PERSONAL NO JUDICIAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

La composición del personal no judicial de la Junta de Andalucía se ha caracterizado por una infrarrepresentación masculina y por una tendencia creciente de la presencia de mujeres en los últimos años, que también se observa en 2019 (IPRHM=1,31).

Los Cuerpos Generales que representan el 97,7% de la plantilla, han experimentado, en general, un incremento respecto del año anterior, manteniendo la tendencia a la feminización y alejándose de la representación equilibrada (IPRHM=1,31). La presencia femenina es más acusada en los grupos profesionales intermedios: el grupo C1 o Tramitación Procesal (IPRHM=1,40) que representa al 46,8% de la plantilla, y el grupo A2 o Gestión Procesal (IPRHM=1,25) que representa al 29,8%. El grupo C2 o Auxilio Procesal, donde se ubica el 21,1% del personal no judicial de la Junta de Andalucía, es el único cuerpo general que presenta una distribución equilibrada (IPRHM=1,19). No obstante, en 2019, también se observa una importante disminución en el número de mujeres en las Secretarías de los Juzgados de Paz (variación del -10% respecto a 2018) por lo que a pesar de mantener valores en el límite del equilibrio (IPRHM=0,84), se alejan de la tendencia a la paridad que se apuntaba en 2018 (IPRHM=0,92).

El Cuerpo Especial de Medicina Forense que representa el 2,3% de la plantilla, ofrece la distribución más equilibrada de todo el personal no judicial (IPRHM=1,15), con valores similares a los de los últimos años.

La temporalidad alcanza, en 2019, el 13,1% y sigue afectando en mayor medida a las mujeres (15,3%) que a los hombres (9%). En relación con la edad, se consolida la tendencia iniciada el año anterior hacia una disminución del desequilibrio en los primeros tramos de edad. Atendiendo a la antigüedad del personal no judicial, se aprecia una progresiva disminución de la feminización a medida que se avanza en el número de trienios reconocidos. Y en función del número de descendientes, la presencia minoritaria de hombres es generalizada en todas las alternativas, siendo más significativa entre el personal que no tiene descendientes (IPRHM=1,34) y aumentando a medida que aumenta el número de descendientes.

#### PERSONAL DE LAS AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES, SOCIEDADES MERCANTILES DEL SECTOR PÚBLICO Y ENTIDADES ASIMILADAS

La representación del conjunto de las entidades instrumentales del sector público andaluz sigue manteniendo una tendencia próxima a la paridad (IPRHM=1,01) ligeramente superior a la que se observaba en 2018 (IPRHM=0,99). No solo los mandos intermedios (IPRHM=0,87) y los puestos básicos (IPRHM=1,03) presentan representaciones equilibradas, mientras que los puestos con mayor responsabilidad experimentan una sobrerrepresentación masculina, más acusada, a medida que se asciende de categoría profesional: así los órganos de gobierno (IPRHM=0,69) son la categoría con mayor presencia masculina, seguida de los máximos cargos directivos (IPRHM=0,75) y del personal en equipos directivos (IPRHM=0,77).

La representación equilibrada en las entidades instrumentales que impulsa la modificación de la Ley 12/2007, no se aprecia en los órganos de gobierno a septiembre de 2019 (IPRHM=0,69), entre los que se produce una reducción de la presencia femenina en relación con mayo de 2019 (IPRHM=0,74). Sí se observa una tendencia hacia la igualdad entre el personal directivo con mayor responsabilidad (pasando de un IPRHM=0,67 a 0,75) y el personal de los equipos directivos (pasando de un IPRHM=0,65 a un 0,77).

En general, la presencia de mujeres es mayor en las fundaciones y agencias, sobre todo en aquellas centradas en actividades feminizadas como las sanitarias y servicios sociales. Los hombres suelen ser mayoría en los consorcios de transportes y en empresas públicas vinculadas con la automoción o la logística. Sin embargo, la mayor o menor masculinización del personal directivo y

del máximo cargo no está relacionada con la consideración como mayoritariamente masculina o femenina de la actividad económica.

El techo de cristal que condiciona la participación minoritaria de las mujeres en los puestos de máxima responsabilidad, parece incidir, no obstante, en menor medida en el sector público andaluz en relación al conjunto del sector privado del Estado. Además de este reto en los niveles de máxima jerarquía, entre los mandos intermedios y especialmente, entre los puestos base de las entidades instrumentales, se destaca la presencia de mujeres en los contratos menos estables, lo que se traduce en una tasa de temporalidad laboral ampliamente mayoritaria.

## RECURSOS-RESULTADOS

---

Para el año 2020, el Gobierno de Andalucía ha elaborado un Presupuesto que apuntala el crecimiento económico de Andalucía, fortaleciendo sus potencialidades y haciendo frente a sus principales retos: el elevado desempleo, el envejecimiento demográfico y la despoblación, la transición a una economía más sostenible y eficiente en la utilización de los recursos naturales y la necesidad de aumentar la productividad. El presupuesto consolidado de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2020 asciende a 38.540 millones de euros, lo que representa un incremento de un 5,4% con respecto al presupuesto anterior.

A pesar de los avances que se han producido en relación con la igualdad de género, los datos todavía evidencian importantes brechas en áreas como el mercado de trabajo, el ámbito empresarial, la representación en puestos de toma de decisiones, o el ámbito salarial, entre otras ampliamente descritas en el apartado de Realidad del Informe de evaluación de impacto de género, que impiden que haya una participación igualitaria de hombres y mujeres en la realidad andaluza.

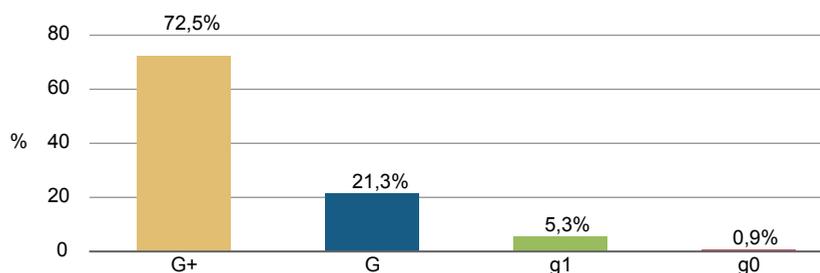
En línea con lo que recomiendan organismos internacionales como la OCDE<sup>4</sup>, la Junta de Andalucía planifica su presupuesto bajo la perspectiva de género, con el fin de identificar problemas, e informar, priorizar y diseñar

---

4 OCDE (2019) Demystifying Gender Budgeting: Case Studies from OECD

medidas y políticas eficaces y eficientes, orientadas a su resolución. Con este fin, la Administración andaluza implementa una metodología propia, el Programa G+, mediante la cual los programas presupuestarios se organizan en una clasificación, la Escala G+, que los prioriza según su pertinencia y relevancia de género<sup>5</sup>.

### ■ GRÁFICO 1. Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la Escala G+ en el Presupuesto 2020



En el presupuesto 2020, los programas presupuestarios con máxima relevancia para la igualdad de género, los programas G+, representan el 72,5% del total del crédito, es decir, 20.287,7 millones de euros. Los programas G, que cuentan con una relevancia media-alta en términos de igualdad de género suponen el 21,3% del presupuesto, o lo que es lo mismo, 5.966,6 millones de euros; mientras los programas g1, de baja relevancia, ascienden a 1.494,5 millones de euros, y suponen el 5,3% del presupuesto.

Los programas G+ ven incrementado su crédito con respecto al Presupuesto anterior en un 3,5% (684,6 millones), mientras el crédito de los programas G aumenta un 3,3% (192,5 millones). Por su parte, los programas g1, de carácter más instrumental y menor incidencia de género, se incrementan un 1,4% (23.286,4 millones).

<sup>5</sup> Los programas se clasifican en primer lugar según su pertinencia de género. Los pertinentes son a su vez agrupados según cuatro criterios objetivos: poder transformador; competencias para actuar relevantes para la igualdad de género; capacidad de impacto; y relevancia funcional, esto es, si el ámbito en el que actúa el programa es reconocido como "palanca de cambio" en igualdad de género. Como resultado, los programas se clasifican de mayor a menor incidencia de género: G+, G, g1 y g0.

■ **CUADRO 1. Evolución de los programas presupuestarios según la clasificación G+**

Clasificación G+	2019			Variación 2020/2019	Variación 2020/2019
	Número de programas	Crédito inicial	%		
G+	46	20.287.748.029	72,5%	3,5%	684.551.684
G	44	5.966.604.527	21,3%	3,3%	192.545.034
g1	21	1.494.474.143	5,3%	1,6%	23.286.384
g0	6	249.309.343	0,9%	18,4%	38.791.753
<b>TOTAL</b>	<b>117</b>	<b>27.998.136.042</b>	<b>100%</b>	<b>3,5%</b>	<b>939.174.855</b>

2020: crédito inicial descontado los consorcios, el servicio de la deuda, FAGA, PIE, la sección 35.00 e Instituciones.

2019: crédito inicial descontado el servicio de la deuda, FAGA, PIE, la sección 35.00 e Instituciones.

El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el ejercicio 2020, mantiene por tanto su compromiso con las políticas públicas que pueden tener efectos más transformadores en términos de igualdad de género.

Nuevamente este año, la Orden de elaboración del Presupuesto para el año 2020<sup>6</sup>, establece que los programas G+ y G, así como determinadas entidades instrumentales, deben definir al menos un objetivo operativo de igualdad de género en su planificación. Se observan avances en este sentido con respecto al presupuesto 2019, ya que el 94,4% de los programas G+ y G (el 93,3% en el presupuesto 2019), con máxima y alta relevancia de género, han introducido al menos un objetivo de igualdad de género, así como el 100% de las entidades instrumentales especificadas en la Orden de elaboración.

La política de **Empleo y Trabajo Autónomo** ocupa un lugar preeminente en este presupuesto, con un crédito de 1.072 millones de euros. Las acciones dedicadas a la empleabilidad, intermediación y fomento del empleo se incrementan un 6,6% con respecto al presupuesto anterior. Concretamente, el crédito destinado al trabajo autónomo sube un 7,9% con respecto al presupuesto 2019, dotándose con 41 millones de euros una serie de actuaciones para la igualdad entre hombres y mujeres. El Plan General de emprendimiento de Andalucía, actualmente en consulta pública, prestará especial atención a que el emprendimiento femenino sea un área transversal de crecimiento.

6 Orden de 30 de mayo de 2019, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2020

El presupuesto 2020 da un apoyo decidido a las políticas de **Educación**, cuyo crédito alcanza los 7.781 millones de euros. Invertir en educación con perspectiva de género, tiene efectos directos en la corrección de ciertas desigualdades que afectan en mayor medida a los varones, como las relativas a los logros de aprendizaje. La reducción de las cifras de fracaso y abandono escolar constituye un objetivo central del Gobierno andaluz, que prevé el diseño de un Plan integral de refuerzo educativo. Las actuaciones en materia de educación secundaria y formación profesional ven incrementados sus fondos en un 4,7% con respecto al presupuesto anterior, y las dedicadas a la educación compensatoria un 2,7%.

La etapa de 0 a 3 años es además crucial para que hombres y mujeres puedan ejercer una mayor corresponsabilidad en las tareas de cuidado. En 2020 se ofertan más de 118.000 plazas para estas edades. Cerca de la mitad de las familias se beneficiarán de la gratuidad total del servicio y en torno al 45% recibirán alguna bonificación.

En materia de **investigación y la innovación**, el Gobierno andaluz incrementa en 2020 los fondos orientados a la financiación de las universidades andaluzas en un 7,6%, hasta un total de 1.702,7 millones de euros. Las universidades andaluzas en colaboración con el IAM han puesto en marcha iniciativas como Univergem, para la promoción de la empleabilidad y el emprendimiento de las universitarias.

Por otra parte, el inicio de la elaboración del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e innovación (PAIDI) 2021-2027, asegura que se continúe promocionando la participación equilibrada de mujeres y hombres en el Sistema de ciencia, tecnología, innovación y universidades. Todo ello está en línea con la iniciativa de la Junta de Andalucía para apoyar la igualdad de oportunidades en el sector tecnológico andaluz, WomANDigital, que contribuye a la reducción de la brecha digital y salarial en un sector estratégico para el desarrollo económico en el que es necesario potenciar el papel de las mujeres.

En el marco de esta misma política, las actuaciones relativas a la elaboración y difusión estadística y cartográfica, de importancia estratégica para la igualdad de género, incrementan sus recursos presupuestarios un 6,9% con respecto al presupuesto anterior.

La política de **Sanidad**, incrementa sus créditos un 4,1%, lo que supone un total de 10.838,5 millones de euros para el ejercicio 2020. Aunque la universalidad del Sistema Sanitario garantiza el acceso a la salud a mujeres y hombres por igual, y éste se encuentra comprometido con un modelo de atención sanitaria que incorpora, entre otros valores, la equidad de género,

es necesario seguir trabajando en una atención diferenciada dirigida a ambos sexos, siendo una de las metas explícitas del IV Plan Andaluz de Salud (2013-2020) la de disminuir las desigualdades de género.

La política de **Conciliación, igualdad y familias** incrementa sus recursos presupuestarios para este presupuesto en un 2,1%, alcanzando los 2.475,4 millones de euros, con efectos directos para la igualdad entre hombres y mujeres en la comunidad autónoma.

Las actuaciones en materia de **atención a la dependencia, envejecimiento activo y discapacidad** ven incrementado su crédito en un 3,2%. Las mujeres constituyen la mayor parte de las beneficiarias de estos servicios a causa de su esperanza de vida más elevada, al mismo tiempo que son mayoría entre las personas cuidadoras de dependientes. Así mismo, estos servicios tienen un importante impacto en términos de conciliación para las familias.

En el ámbito de la dependencia, con un crédito de 1.509,2 millones de euros, la Junta de Andalucía por medio del plan de choque iniciado en abril de 2019, trabaja para simplificar los procedimientos administrativos al objeto de reducir los tiempos para las personas solicitantes, al tiempo que se desarrollan sistemas de información digitalizados y se inicia un plan de infraestructuras de centros de atención a personas dependientes. Por otra parte, aumentará la partida destinada a respiro familiar. El presupuesto 2020 incrementa los fondos de atención a la dependencia un 3,1% (39 millones de euros) ya que se prevé que la cofinanciación estatal no alcance la ratio del 50% establecida en la ley 39/2006, de 14 de diciembre. La Administración General de Estado solo aportará el 22,3%.

El presupuesto 2020 mantiene el blindaje por ley de la subida para el tramo autonómico por encima del IPC de las ayudas a las pensiones no contributivas, cuyas personas beneficiarias en 2018 se distribuían en un 66,3% mujeres y un 33,7% hombres, para mantener el poder adquisitivo de estas personas.

Los esfuerzos en materia de género también se orientan hacia las personas con discapacidad, en concreto hacia la mejora de su empleabilidad. Se encuentra en elaboración el Plan de Acción Integral para mujeres con discapacidad, que entre otros objetivos, busca incidir en la reducción de la brecha de género en el acceso al empleo, que actualmente se sitúa en 29,1 puntos porcentuales con sobrerrepresentación masculina.

Por último, se encuentra en elaboración el I Plan Estratégico para personas mayores en Andalucía que se prevé esté finalizado antes de final de año, cuyo

objetivo es proporcionar una atención basada en la prevención, la sostenibilidad y el cuidado integral y continuado. Este Plan será elaborado integrando la perspectiva de género, dada la feminización de la población mayor, que en un 54% corresponde a mujeres, y llega al 63% en la población mayor de 80 años.

El compromiso con las medidas específicamente destinadas a la **igualdad entre hombres y mujeres**, se refleja en el incremento del crédito del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) en un 1,8% para el próximo ejercicio. Los mandatos de la ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género, y de su posterior modificación de 8 de octubre de 2018, aprobada por unanimidad en el Parlamento andaluz, hacen más pertinente y necesaria que nunca la elaboración del II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2020-2026, actualmente en tramitación.

De manera destacada, se incrementan los recursos destinados a luchar contra la violencia de género, para hacer efectivos los compromisos del Pacto de Estado contra la violencia de género. La financiación del Pacto de Estado asciende a 15,3 millones de euros para 2020, y permitirá la inversión de 3,1 millones de euros en el refuerzo de los juzgados con competencias en violencia de género, así como de las fiscalías de esta materia y las unidades de valoración integral de violencia de género (UVIVG), con personal interino para mejorar la atención que reciben las víctimas. Las políticas de atención a las víctimas de violencia de género serán centralizadas por el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM). En el marco del Pacto se realizarán actuaciones de sensibilización para la prevención de la violencia de género en los centros docentes públicos. Y en educación superior, se destinarán 633.000 euros a las diez universidades públicas de Andalucía para la implantación de medidas contra la violencia de género, tanto de sensibilización como de investigación.

También en este marco del Pacto, se financiarán actividades formativas dirigidas al personal sanitario, para abordar de forma adecuada la detección y la atención a la violencia de género, así como acciones de investigación y estudios en materia de violencia de género desde la perspectiva de la salud. Por último, con la financiación del Pacto de Estado, se prevén actuaciones para mejorar la empleabilidad e inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género.

En el marco de la política de **Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible**, las actuaciones de desarrollo rural incrementan sus recursos presupuestarios en 147,7% para el ejercicio 2020, mientras las incluidas en la gestión agraria y pesquera incrementan un 4,5% sus créditos. En este marco, la aprobación del Estatuto de la mujer rural y del mar es uno de los objetivos del Gobierno autonómico para esta legislatura.

Crecen los créditos de la política de **Cultura** en un 3,2% con respecto al presupuesto anterior. Dedicar recursos para difundir valores igualitarios y para la eliminación de estereotipos de género a través de la cultura, es fundamental para avanzar en igualdad de género en la sociedad andaluza.

Finalmente, en el área de **Deporte**, el análisis de las licencias deportivas federadas en Andalucía, correspondieron en un 81,1% (392.289) a hombres y un 18,9% (91.388) a mujeres. Esto supone respecto a 2017 un ligero ascenso del porcentaje de licencias femeninas en 1,4 puntos porcentuales.

## INDICADORES PRESUPUESTARIOS POR POLÍTICAS

---

El número de indicadores presupuestarios en el presupuesto 2020 es de 3.861. De ellos 1.648, es decir el 42,7%, son pertinentes a género, un 10,4% más que en el presupuesto 2019, que contaba con 1.493. Continúa, por tanto, la senda de crecimiento en el sistema de indicadores para medir los avances en cuanto a las desigualdades entre hombres y mujeres en el presupuesto de andalucía.

Los indicadores presupuestarios tienen como fin medir el cumplimiento de los objetivos, ya sean estratégicos u operativos, así como el de las actuaciones, contenidos en el presupuesto. Así, los indicadores pertinentes a género proporcionan una información inicial sobre brechas de género y orientaciones de la política pública, y son evaluados en cuanto a su ejecución en la Cuenta General de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

La Consejería de Salud y Familias, con 335 indicadores (el 20,3% del total), la de Igualdad, es la que aporta mayor número de indicadores pertinentes, seguida de la de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, con 324 (el 19,7% del total), y la de Educación y Deporte, con 217 (el 13,2% del total). Por políticas de gasto, la que cuenta con un mayor número de indicadores pertinentes a género es la de Conciliación, Igualdad y Familias, concretamente 447 (el 27,1% de total). A continuación, en la política de Sanidad se han propuesto 249 indicadores (el 15,1% del total), y por último, la política instrumental de Administración y Dirección de la Junta de Andalucía y sus instituciones, cuenta con 229 indicadores (el 13,9% del total).

## ANEXO.

### INDICADORES 2018 EN RETROSPECTIVA

En el capítulo sexto del Informe de evaluación de impacto de género, se hace anualmente un análisis del grado de ejecución de los indicadores presupuestarios, a partir de información proporcionada por la intervención general de la Junta de Andalucía a través de la Cuenta General de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

La última Cuenta General realizada es la correspondiente al año 2018. Debido a las particularidades en cuanto a los plazos del proceso de elaboración relativa al presupuesto de 2020, a la fecha de realización de este informe de cara a su emisión por parte de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, no se encontraba aún disponible la información sobre los indicadores del presupuesto 2018 para su análisis retrospectivo. Por este motivo, el análisis de indicadores en retrospectiva correspondiente al informe del Presupuesto 2020 no se incluye en la versión impresa del mismo.