Junta de Andalucía

Informe de evaluación de impacto de género del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2022

Junta de Andalucía

Andalucía
ORIGEN & DESTINO

Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2022

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 2022

© JUNTA DE ANDALUCÍA. Consejería de Hacienda y Financiación Europea

Índice

1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 2022 9

2. PRINCIPALES DATOS SOBRE LA SITUACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ANDALUCÍA 19

3. REALIDAD (LA IGUALDAD EN REALIDAD) 33

3.1. POBLACIÓN E INMIGRACIÓN 38
3.2. PODER Y REPRESENTACIÓN 48
3.3. EMPLEO, RENTA Y PENSIONES 68
3.4. TRIBUTOS 92
3.5. EMPRESAS, UNIVERSIDAD Y TIC 99
3.6. EDUCACIÓN 121
3.7. CULTURA Y DEPORTE 135
3.8. SALUD 146
3.9. BIENESTAR SOCIAL, CONCILIACIÓN, DEPENDENCIA Y VIOLENCIA DE GÉNERO 165
3.10. VIVIENDA Y TRANSPORTE 177
3.11. AGRICULTURA Y PESCA 186
3.12. MEDIO AMBIENTE 190
3.13. TURISMO Y COMERCIO 196

4. ANÁLISIS DE REPRESENTACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA 201

4.1. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA 205
4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ 214
4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD 223
4.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL NO JUDICIAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA 230
4.5. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LAS AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES, CONSORCIOS ADSCRITOS A LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA Y FUNDACIONES Y SOCIEDADES MERCANTILES DEL SECTOR PÚBLICO ANDALUZ . . . 235

5. RECURSOS – RESULTADOS 243

5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2022 246

5.2. ANÁLISIS DE LOS RECURSOS-RESULTADOS POR SECCIONES PRESUPUESTARIAS Y SELECCIÓN DE ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL. 249

01.00 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR . . 251

01.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. 270

01.32 AGENCIA DIGITAL DE ANDALUCÍA 274

01.40 CONSORCIO FERNANDO DE LOS RÍOS. 276

01.51 AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL DE LA RADIO Y TELEVISIÓN DE ANDALUCÍA (RTVA). 277

09.00 CONSEJERÍA DE TURISMO, REGENERACIÓN, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL 282

10.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO 291

10.31 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES . . . 302

10.32 INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD 304

10.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO 307

11.00 CONSEJERÍA DE HACIENDA Y FINANCIACIÓN EUROPEA 310

11.39 AGENCIA TRIBUTARIA DE ANDALUCÍA. 318

12.00 CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE 319

12.40 CONSORCIO PARQUE DE LAS CIENCIAS DE GRANADA 334

12.51 AGENCIA PÚBLICA ANDALUZA DE EDUCACIÓN. 335

13.00 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE. 343

13.31 INSTITUTO ANDALUZ DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA, PESQUERA, ALIMENTARIA Y DE LA PRODUCCIÓN ECOLÓGICA 349

14.00 CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES 350

14.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA 361

14.51 AGENCIA ANDALUZA DEL CONOCIMIENTO 363

14.52 AGENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ANDALUCÍA 365

15.00 CONSEJERÍA DE SALUD Y FAMILIAS 368

15.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD 380

15.51 AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA BAJO GUADALQUIVIR . . 385

15.52 AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA COSTA DEL SOL. 387

15.53 AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA HOSPITAL ALTO GUADALQUIVIR 387

15.54 AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA HOSPITAL PONIENTE DE ALMERÍA 388

15.55 AGENCIA PÚBLICA DE EMERGENCIAS SANITARIAS 389

16.00 CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN 398
16.31 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER 413
16.51 AGENCIA ANDALUZA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO 420
16.52 AGENCIA DE SERVICIOS SOCIALES Y DEPENDENCIA DE ANDALUCÍA . 422
34.00 PENSIONES ASISTENCIALES 427
17.00 CONSEJERÍA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO 429
17.40 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DE LA COSTA DE HUELVA 433
17.41 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE ALMERÍA 434
17.42 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE CÓRDOBA 435
17.43 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE GRANADA 436
17.44 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE JAÉN. 437
17.45 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE MÁLAGA 438
17.46 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE SEVILLA 439
17.47 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL CAMPO DE GIBRALTAR 440
17.48 CONSORCIO METROPOLITANO DE TRANSPORTE DE LA BAHÍA DE CÁDIZ 441
17.51 AGENCIA DE VIVIENDA Y REHABILITACIÓN DE ANDALUCÍA. 442
18.00 CONSEJERÍA DE CULTURA Y PATRIMONIO HISTÓRICO. 445
18.32. CENTRO ANDALUZ DE ARTE CONTEMPORÁNEO 449
18.51. AGENCIA ANDALUZA DE INSTITUCIONES CULTURALES 451
18.52. INSTITUTO ANDALUZ DE PATRIMONIO HISTÓRICO 453

5.3. INDICADORES POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS 455

6. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DEL PRESUPUESTO PARA 2022 457

ANEXOS 477

ANEXO 1. METODOLOGÍA. 479
ANEXO 2. RELACIÓN DE GRÁFICOS Y CUADROS 481

1

FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 2022

1

El presupuesto con enfoque de género es una herramienta que articula el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el centro de la planificación, la gestión y la ejecución de cualquier acción de política pública, sea educativa, sanitaria, de agricultura, comercial o de infraestructuras. La integración de la perspectiva de género en el presupuesto público constituye una manera de promover, no solo la igualdad en la recaudación y en la distribución de los recursos públicos, sino también, la eficacia y la eficiencia presupuestarias, aportando transparencia a las decisiones públicas.

En este sentido, la Junta de Andalucía ha desplegado un robusto marco normativo en el que la presupuestación con enfoque de género es reconocida como una herramienta efectiva y necesaria para el avance de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito autonómico. Dicha normativa ha sido eficaz en la creación y regulación de la obligatoriedad y competencias de los mecanismos y herramientas institucionales oportunas para la implementación del presupuesto con perspectiva de género en Andalucía.

Marco normativo

El desarrollo normativo 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 de Andalucía. Esta Ley facilitó la puesta en marcha de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, el órgano responsable del impulso de la presupuestación con perspectiva de género, y del presente Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, su principal instrumento de planificación presupuestaria anual.

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

Con posterioridad, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, reafirma el papel del presupuesto público como herramienta para avanzar en igualdad en la Comunidad Autónoma. En su artículo 8 ratifica lo establecido en la Ley 18/2003, antes mencionada, en relación con la consideración del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto y las funciones de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. Esta

Comisión, queda finalmente establecida mediante la publicación del Decreto 20/2010, de 2 de febrero, que regula sus funciones, composición y funcionamiento.

De igual forma, el artículo 35.6 del 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, estipula que como documentación anexa al anteproyecto de Ley del Presupuesto se remitirá al Consejo de Gobierno, entre otros documentos, un Informe de evaluación de impacto de género.

Por su parte, el Decreto 116/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea, establece que la Dirección General de Presupuestos tiene, entre sus competencias, el desarrollo y la implementación de la dimensión de género en el Presupuesto, 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.

Anualmente, se publica la orden de elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma que, entre otros aspectos, regula las prioridades y criterios de presupuestación, siendo la valoración del impacto de género una de las variables a tener en cuenta en el proceso de asignación de los recursos.

La Orden de 8 de junio de 2021, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2022, establece en su artículo 2, sobre criterios de presupuestación, que el Presupuesto debe atender al cumplimiento de los objetivos de la mencionada 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. Así mismo, en su artículo 5 sobre el proceso de elaboración y tramitación del anteproyecto del Presupuesto y plazos, recoge las instrucciones pertinentes en materia de igualdad de género dirigidas a las Consejerías, agencias administrativas, agencias de régimen especial, agencias públicas empresariales, consorcios y las entidades instrumentales establecidas en el Anexo VI de la Orden de elaboración.

El presente Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2022 de la Comunidad Autónoma de Andalucía es emitido por la Comisión de impacto de género en los Presupuestos, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2. a) relativo a sus funciones, contenido en el Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

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

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

La estrategia andaluza de presupuestación con perspectiva de género ha sido internacionalmente reconocida por su capacidad de consolidación, tendencia innovadora y sostenibilidad a lo largo del tiempo, situándose entre una de las más estables y duraderas en toda Europa. Así mismo es una referencia fundamental en el resto de las iniciativas españolas a nivel estatal, regional y ámbito local, que se han ido aplicando en los últimos años en España y que se han inspirado en el modelo andaluz en cuanto a los elementos y metodologías desarrolladas en su implementación.

Aplicación de la estrategia de presupuesto con perspectiva de género en la Junta de Andalucía 2020-2021

La estrategia andaluza de Presupuesto con perspectiva de género cuenta entre sus objetivos reforzar la fase de diagnóstico de género de las políticas públicas en general y en el marco del ciclo presupuestario, en particular. Es por ello que, en el contexto de las funciones asumidas por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, se ha seguido avanzando durante el ejercicio 2021 en la disponibilidad y calidad de indicadores de género. De esta manera, se han constituido dos ponencias de trabajo orientadas a revisar el repertorio de indicadores del tercer capítulo del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto, denominado Realidad, así como a la formulación de otros más relevantes en áreas con debilidad en los diagnósticos y la construcción de una propuesta de nuevos indicadores en el marco de las competencias que la Junta de Andalucía y con consideración a las principales tendencias de política española y europea en materia de igualdad. En concreto, para este ejercicio se han desarrollado las ponencias correspondientes a las políticas de empleo y cultura.

Para ello, se han constituido sendos grupos técnicos de trabajo, que han desarrollado un plan de trabajo para analizar los indicadores existentes, identificar las deficiencias y elaborar un nuevo panel de indicadores. Estas tareas quedarán plasmadas en un informe final que será elevado a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos para su conformidad, que determinará los indicadores definitivos a incluir en la siguiente edición del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto.

De igual modo, se continúa evaluando la integración de género en la planificación y ejecución del presupuesto por parte de los diferentes programas presupuestarios. Esto se lleva a cabo a través de las Auditorías de Presupuesto y Género (APG). Siguiendo el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) de 2021, aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos el 18 de diciembre de 2020, se han realizado tres nuevas auditorías. Los informes finales de dos de ellas fueron presentados y aprobados por la citada Comisión el 15 de junio de 2021. Estos corresponden a las auditorías practicadas sobre el programa 72A - Empresa, Emprendimiento innovador y Economía digital, de la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades, clasificado G+ y gestionado por la Secretaría General de Empresa, Innovación y Emprendimiento, y sobre el programa 45E - Programas e Instituciones Culturales, de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales, clasificado G+. El tercer programa del Plan APG 2021 es el programa 32D - Formación Profesional para el Empleo, dependiente de la Secretaría General de Ordenación de la Formación y de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, clasificado G+, cuyo informe final de auditoría de presupuesto y género se prevé que sea aprobado a finales de año.

Finalmente, siguiendo la trayectoria de años anteriores, en 2021 se continúa trabajando en la formación y sensibilización del personal de la Administración de la Junta de Andalucía sobre la idoneidad de la presupuestación con enfoque de género como herramienta que favorece la igualdad de género en el seno de una Administración Pública innovadora y dinámica. De esta manera, el 29 de abril de 2021 la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía aprobó el Plan de Formación en Presupuesto y Género 2021 y el Plan de Sensibilización en Presupuesto y Género 2021.

En el marco de las acciones de sensibilización, la Consejería de Hacienda y Financiación Europea organiza anualmente las Conferencias Internacionales de Economía y Presupuesto Público para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Estas tienen como propósito situar la igualdad de género en el centro del debate de la política económico-presupuestaria. La celebración de las mismas permite que las personas asistentes tengan la oportunidad de conocer de primera mano los hallazgos o tendencias expresadas por personas relevantes en diversos ámbitos de la economía y la presupuestación con enfoque de género.

La edición de 2020 fue celebrada en formato online, debido a la situación causada por la COVID-19, el 16 de diciembre bajo el título "Los presupuestos de género como herramienta para avanzar en la lucha contra el cambio climático". Su objetivo era explorar metodologías de trabajo, herramientas y experiencias inspiradoras provenientes de otras administraciones, que faciliten la adopción de una presupuestación con enfoque de género y medioambiente, identificando las sinergias y los puntos de entrada de ambas estrategias con el fin de que las políticas presupuestarias contribuyan a que la lucha contra el cambio climático y la consecución de la igualdad de género sean elementos fundamentales de sostenibilidad social y económica. Este evento contó con una participación de 199 personas (72,9% mujeres y 27,1% hombres).

Entre las actuaciones de difusión, también se encuentra la transmisión de información específica de ámbito sectorial con enfoque de género al personal de la Administración, ya que el carácter transversal del presupuesto conlleva su relación con todas las áreas de política pública, y resulta fundamental facilitar información actualizada con este enfoque que contribuya a la planificación y ejecución del presupuesto. En este marco, el 11 de febrero de 2021 se ha celebrado un seminario web para dar a conocer las principales conclusiones del Manual para la planificación y el diseño urbano con perspectiva de género, elaborado por el Banco Mundial, con el objetivo de promocionar la integración del enfoque de género en este ámbito de la política pública, en el que se ha diagnosticado que la planificación urbanística y de infraestructuras no atienden suficientemente a las distintas necesidades de la ciudadanía. Esta presentación estuvo a cargo de una de sus autoras, entre otras, y contó especialmente con la participación de personal de la Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación Territorial y de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea de la Junta de Andalucía.

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

De esta manera, atendiendo a la solicitud del Parlamento de Victoria (Australia), el pasado 11 de octubre de 2021, el Presidente de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos ha participado en una audiencia pública para presentar la experiencia de Presupuestos con perspectiva de género que desarrolla la Junta de Andalucía desde hace más de una década. En el

transcurso de la misma ha puesto de manifiesto la idoneidad de esta herramienta para identificar desigualdades y reorientar prioridades en el uso de los recursos públicos, que cobra aún más sentido debido a los efectos sociales, económicos y vitales que la situación postpandémica está teniendo de manera diferenciada sobre mujeres y hombres.

Por último, atendiendo a la solicitud de Budget Watchdog Network in Western Balkans and Republic of Moldova, Red de apoyo a los presupuestos con enfoque de género en los Balcanes occidentales y la República de Moldavia, la Consejería de Hacienda y Financiación Europea ha recibido en Sevilla, el 13 de octubre de 2021, a una delegación de representantes de Albania, Macedonia, Moldavia, Serbia y Kosovo en el marco de un Study Tour destinado a conocer la experiencia implantada en Andalucía.

Metodología del Informe

Esta estrategia de integración de género en las políticas presupuestarias de la Junta de Andalucía tiene ciertas peculiaridades que se materializan en el presente Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto, el documento en el que se analiza cuál va a ser el impacto que la inversión de los recursos públicos va a tener en los hombres y mujeres andaluces para el próximo ejercicio. Se trata de una evaluación ex ante de los efectos esperados por los créditos destinados a cada programa presupuestario para corregir las desigualdades que persisten en el contexto andaluz.

El propio Decreto 17/2012, de 7 de febrero, que regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género señala esta excepcionalidad y excluye expresamente 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.

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

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

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

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

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

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

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

Así mismo, cabe destacar que el sistema de presupuesto y género de la Junta de Andalucía contiene su propia claúsula de cierre, que se materializa en la determinación de que el análisis de evaluación impacto de género depende de las evaluaciones ex post que la Junta de Andalucía lleva a cabo mediante la evaluación de políticas públicas y a través del Plan de Auditorías de Presupuesto y Género. Las auditorías de presupuesto y género llevan casi una década implementándose en la Administración andaluza para valorar la integración de la perspectiva de género en el presupuesto, con un análisis centrado en la planificación y ejecución de los créditos presupuestarios incluidos.

Teniendo en cuenta la metodología expuesta, presentamos a continuación los capítulos en que se estructura el presente Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2022.

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

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

La elaboración de este capítulo se realiza mediante una estrecha colaboración entre la Dirección General de Presupuestos, el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) y las unidades estadísticas de las consejerías de la Junta de Andalucía. Para el presente informe se han identificado un total de 152 indicadores estadísticos que se distribuyen en trece áreas o ámbitos socio-económicos consolidados a lo largo de la publicación de este informe.

El capítulo 4 lleva a cabo un análisis de la distribución del personal al servicio de la Administración regional, según diferentes variables como la edad, el nivel administrativo, adscripción, grupo profesional, descendencia y el área de actividad o nivel de responsabilidad en la que se concentran hombres y mujeres. Estas variables permiten diagnosticar las brechas que existen en la Administración pública y poner en evidencia los principales retos que todavía persisten en materia de igualdad de género. La finalidad última es analizar y valorar la inversión pública que se realiza en los recursos humanos de la Administración de la Junta de Andalucía en el sentido de su trascendencia en las relaciones de género del empleo público, y así poder diseñar e implementar medidas correctoras oportunas que comporten mayores equilibrios de género, y, por tanto, mayor eficiencia en el uso de los recursos humanos de la Administración pública andaluza.

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

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

El apartado 5.2. contiene las principales actuaciones para avanzar en la igualdad de género que van a efectuar las consejerías, agencias, consorcios y demás entidades instrumentales relacionadas

en el Anexo VI de la Orden de 8 de junio de 2020, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2022, y que en esta edición son ocho en total. Además, las actuaciones previstas informan sobre la adecuación de estas actuaciones con los dictados de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. Finalmente, se ponen de manifiesto las consecuencias esperadas de la aplicación de las actuaciones en los distintos sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

A ello se añade una valoración del grado de cumplimiento de las recomendaciones de las Auditorías de Presupuesto y Género (APG) de aquellos programas presupuestarios y entidades cuyos Informes de auditoría han sido tomados en consideración por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía desde 2018.

Por último, el capítulo 5.3. recoge una síntesis de la información relativa a los indicadores presupuestarios de género, por políticas de gasto, sección y programa presupuestario para el Presupuesto 2022.

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

2

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

2

La elaboración de un presupuesto público que se orienta a la corrección de las desigualdades entre mujeres y hombres tiene que partir necesariamente del conocimiento de la realidad social y económica en la que actúa, mediante el análisis de datos estadísticos e indicadores de contexto que favorezcan una toma de decisiones adecuadamente informada. El informe de evaluación de impacto de género del presupuesto busca informar por tanto sobre las desigualdades de género en áreas de política estratégicas para Andalucía como la educación, la sanidad, el empleo o el sector empresarial, entre otras.

Los indicadores que conforman este capítulo se basan en datos oficiales, obtenidos de fuentes: 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. Estas últimas, que apoyan a los centros directivos en la recopilación de los datos de su ámbito competencial.

A continuación se ofrecen un resumen de los datos más relevantes de la evolución de la igualdad entre hombres y mujeres en Andalucía actualizados con los últimos datos disponibles.

En el área de **Población e inmigración,** la Comunidad Autónoma de Andalucía cuenta en 2021 con una población de 8.465.236 personas (el 50,7% de las cuales son mujeres y 49,3% hombres), y experimenta un ligero incremento del 0,1% en el último año, manteniendo la misma distribución por sexo que el año anterior. La población andaluza continúa su tendencia de envejecimiento y el único grupo de población que crece en la década es el de los mayores de 65 o más años (16,7%), mientras que los otros dos tramos etarios experimentan un descenso, sobre todo el de las personas más jóvenes (5,7%). Por sexo, el aumento en el tramo 65 o más años es superior en hombres (19%) que en mujeres (14,9%), lo que indica un aumento de la esperanza de vida entre los primeros.

En el **índice de dependencia juvenil** entre los años 2011 y 2021, la tendencia de la tasa de la población juvenil andaluza dependiente ha sido a la baja y se ha reducido en 1,3 puntos porcentuales, situándose en 24,9%. El **índice de dependencia senil** continúa siendo menor en Andalucía (26,8%) que en España (30,5%).

Por su parte, el **índice conyuntural de fecundidad** en 2020 mantiene el mismo valor del índice que en 2019, con una media de 1,3 descendientes por mujer. Por su parte, la **edad media de la maternidad** ha aumentado entre 2010 y 2020, situándose en 31,7 años en Andalucía, aunque sigue siendo inferior a la media de España (32,3).

Finalmente, en el ámbito de **inmigración**, a enero de 2021, residían en Andalucía un total de 707.125 personas extranjeras, de las cuales el 50,5% eran hombres y el 49,5% mujeres, equilibrio entre mujeres y hombres que permanece constante durante el periodo 2011-2021, con un ligero crecimiento de la presencia de mujeres de origen extranjero empadronadas en Andalucía, que ha pasado de representar el 47,9% en 2011 al 49,5% actual. En España, la población extranjera se cifró en esa misma fecha en 5.407.822 personas (50,1% hombres y 49,9% mujeres).

En el área de **Poder y Representación,** el **Parlamento de Andalucía** está compuesto en 2021 por un 45,9% de parlamentarias (50) y un 54,1% (59) de parlamentarios, es decir, cuenta con una presencia equilibrada de hombres y mujeres, y en la comparativa con 2011 no presenta cambios, dado que en 2021 se repite la misma distribución que diez años atrás.

En cuanto a la composición del Gobierno andaluz, el **Consejo de Gobierno** cuenta igualmente en 2021 con una representación equilibrada, con un 41,7% (5) de mujeres y un 58,3% (7) de hombres. La comparativa con 2011 muestra que se ha mantenido la representación equilibrada, pero la proporción de mujeres ha experimentado un ligero descenso de 1,2 puntos porcentuales (42,9% mujeres y 57,1% hombres) en la década.

En las **Diputaciones provinciales**, en el año 2021, seis de las ocho presidencias de diputación provincial de Andalucía están ocupadas por hombres, y solo dos de ellas, las de Huelva y Cádiz, están encabezadas por mujeres, una más que el año anterior. Por otra parte, también en 2021 se contabiliza un 41,2% de diputadas y un 58,8% de diputados, y se observa un incremento de 4,5 puntos en la participación femenina con respecto a la distribución de 2011.

En relación a las **alcaldías**, según datos de julio de 2021, los 785 municipios andaluces están regidos por 189 alcaldesas y 596 alcaldes (24,1% y 75,9% respectivamente), distribución cercana a la registrada en 2020. Sin embargo, se observa un ligero incremento si se compara con los datos de 2013, año en el que el 20,4% de los municipios andaluces estaban gobernados por mujeres. El ámbito más cercano a la ciudadanía, es por tanto el que se encuentra más alejado de los valores de equilibrio representativo por sexo en Andalucía.

Asimismo retrocede en 2021, la tendencia de la presencia de mujeres en los **órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales en Andalucía** con respecto a la del pasado año. Así, el 37,2% de los citados órganos ejecutivos están ocupados por mujeres (143) y el 62,8% por hombres (241), frente al 39,7% y 60,3% respectivamente de 2020 (158 mujeres y 240 hombres). En 2011, aunque el número total de representantes era menor (198), los datos registrados estaban más cercanos a la representación equilibrada, al estar ocupados entonces el 37,9% de los puestos por mujeres (75) y el 62,1% por hombres (123).

En 2021, de las 83 personas que componen el **Tribunal Superior de Justicia**, un 37,3% (31) son mujeres y un 62,7% (52) son hombres, lo que supone una distribución fuera de los márgenes de equilibrio a pesar de los avances experimentados desde 2011, con un aumento en la proporción de mujeres de 9,7 puntos porcentuales (27,6% mujeres frente a 72,4% hombres).

Por su parte, el análisis de la representación por sexo en los **órganos unipersonales de gobierno de las universidades públicas** en Andalucía muestra una distribución de un 48,8% de mujeres (62) y un 51,2% hombres (65), es decir, dentro de los márgenes de equilibrio. Es de

destacar que se ha producido un incremento de 8,8 puntos porcentuales en la presencia de mujeres en estos órganos en la década (40% en 2011). En cuanto a los diferentes órganos, en 2021 solamente se observa una representación equilibrada en los vicerrectorados. En el lado contrario se encuentran los rectorados, que en 2021 presentan las mayores brechas (27,3% rectoras y 72,7% rectores). A pesar de ello, la situación mejora claramente con respecto a la existente en 2011, año en el que las mujeres rectoras solamente alcanzaban el 9,1% (1).

En el ámbito de la **investigación**, los equipos directivos de los centros del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía en 2021 muestran una participación de mujeres del 30%, habiéndose producido un incremento de 13,1 puntos porcentuales con respecto a los datos de 2011 (16,9% mujeres). A pesar de esta importante mejora, la distribución no ha conseguido alcanzar en la década los márgenes de equilibrio representativo.

Por último, en el análisis de género de los puestos directivos de los medios de comunicación durante el ejercicio 2021 se observa una distribución de un 26,9% mujeres y un 73,1% hombres, lo que supone un descenso de la presencia femenina en 1,2 puntos porcentuales con respecto a 2020. En la década referida se ha producido un ligero incremento, ya que las mujeres suponían el 25,2% del total en 2011. En el ámbito de la televisión, las mujeres representan en 2021 solo el 34,4%, 4,5 puntos porcentuales menos que en 2011. En el sector radiofónico se han mantenido en 2021 los datos registrados en 2020 de presencia femenina en los equipos directivos, con un 22,5% (16 mujeres y 55 hombres), mejorándose la ratio desde del 20,4% en 2011. Por otro lado, en los diarios, se rompe la tendencia positiva en cuanto a presencia femenina iniciada en 2016, con una distribución por sexo en 2021 de un 23,2% de mujeres, aunque es más elevada que en 2011 cuando las mujeres ocupaban un 19,8% de los puestos y los hombres, el 80,2% hombres.

En cuanto al 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., la representación femenina ha avanzado de forma leve (0,8 puntos porcentuales) con respecto a los registros de 2020, lo que supone que las mujeres ocupan el 35,6% de los puestos directivos.

Por último en el ámbito de los medios de comunicación, el análisis de la presencia de mujeres en la programación informativa, muestra que en 2020 las intervenciones en los informativos por parte de expertas femeninas suponen el 33,9%, habiéndose producido una subida de 5,9 puntos respecto al año anterior (28%). Este es el valor más alto alcanzado en la década, observándose un constante aumento desde el 21,1% recogido en 2010. Por otra parte, los tiempos de palabra femeninos aumentan entre los años 2010 y 2020 en áreas como el relativo a la información deportiva (10,3 puntos porcentuales), en la información meteorológica (11,8 puntos), y en el de economía y negocios (4,9 puntos porcentuales).

El área del **Empleo** analiza las variables más relevantes en este contexto —actividad, desempleo, ocupación e inactividad— desde el punto de vista de género, tomando como referencia los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Según la información del segundo trimestre de 2021 y los del periodo equivalente de hace una década, la población comprendida de 16 a 64 años en 2021 alcanza la paridad completa, fenómeno que no se refleja en la distribución por sexo en los diferentes indicadores del mercado laboral.

Así, se observa que la **población activa** sube en la década 2021-2011 un 0,3%, pasando de 3.964.519 personas en 2011 a 3.975.969 en 2021, incremento causado por un aumento de la población activa femenina, de un 4,4%, que compensa la bajada en un 2,9% de la masculina. La distribución de hombres y mujeres en activo mejora en cuanto al equilibrio representativo con respecto a 2011, y se sitúa en un 45,6% de mujeres y un 54,4% de hombres en 2021. Por su parte, la **población inactiva** en Andalucía el segundo trimestre de 2021 es más baja, en un 1,8%, que la del mismo periodo en 2011, con la particularidad de que sube entre los hombres (5,7%) y baja entre las mujeres (6,1%), de manera que la distribución por sexo se acerca al equilibrio, aunque sin alcanzarlo del todo: se pasa de un 36,4% de mujeres y un 63,6% de hombres en 2011, a un 39,2% de mujeres y un 60,8% de hombres.

En cuanto a la participación en el empleo, aumenta en un 11,4% la **población empleada** en Andalucía en los últimos diez años, llegando a un total de 3.110.055 personas en 2021. Aunque aumenta más el empleo entre las mujeres (13,1%) que entre los hombres (10,2%), se mantiene la brecha en la población ocupada por sexo, con una ligera mejora en la década, ya que las mujeres representan en 2021 el 43,3% de la población empleada total, frente al 42,7% que suponían en 2011.

En cuanto a la **población subempleada**, es decir la que trabaja menos horas de las que desearía, se observa que en el periodo estudiado, hay un descenso de la población total subempleada en Andalucía, del 8,3% (desde 367.764 en 2011 a 337.200 en 2021), y que ese descenso es significativamente más alto entre los hombres (15,3%) que entre las mujeres (2,6%), que por otra parte son mayoría en este colectivo, por lo que la brecha de género se amplía en la década, ya que las mujeres aumentan su presencia como subempleadas, desde el 54,7% de 2011, al 58,1% de 2021.

La **población en paro** baja un 26,2% en Andalucía en los últimos diez años, y se sitúa en el segundo trimestre de 2021 en 865.913 personas. Baja entre los hombres más del doble que entre las mujeres (36,3% y 14,5% respectivamente), lo que hace que se invierta la brecha de género, puesto que en 2011 los hombres eran mayoría en la población parada andaluza, el 53,6% del total, y en 2021 lo son las mujeres (53,8%).

En conclusión, en Andalucía, las mujeres son más numerosas entre quienes están inactivos, y menos entre quienes están activos. Sufren más el desempleo al final de la década en Andalucía y España, y son casi cerca del 60% entre quienes desearían, trabajar más horas. En cambio, hay más hombres en el colectivo de personas ocupadas, con una mayor brecha de género en Andalucía que en España.

En cuanto al tipo de contratación, concretamente en lo relativo a su duración, la **temporalidad** es también un indicador significativo de la calidad en el empleo. La tasa de temporalidad, si se observan los datos de los años 2010 y 2020 en Andalucía, es más alta para las mujeres. En Andalucía, en 2010 la tasa de temporalidad se cifraba en un 35,6% para las mujeres y un 33,4% para los hombres, es decir, que la tasa femenina es 2,2 puntos porcentuales mayor a la masculina. En 2020, esta brecha se cifra en 1,5 puntos porcentuales, con tasas de temporalidad femenina y masculina del 33% y 31,6% respectivamente. Como se observa, pese a este crecimiento, la brecha de género aún se mantiene por debajo de la del primer año de la serie, 2010 (2,2 puntos porcentuales).

En cuanto al **tipo de contrato** según duración de la jornada, se observan importantes diferencias por sexo, ya que la mayor parte de las personas con jornada a tiempo completo son hombres, mientras que la mayoría de las que trabajan a tiempo parcial son mujeres. Así, en Andalucía, en el segundo trimestre de 2011, y entre quienes tenían jornada completa, el 62,8% eran hombres y el 37,2% mujeres, porcentajes cercanos a los de 2021, con un 62% de hombres y un 38% de mujeres, es decir que la brecha entre ambos sexos ha disminuido, pero solo de 25,5 puntos porcentuales a 23,9. De quienes trabajaban a tiempo parcial, en el segundo trimestre de 2011, el 72,9% eran mujeres, y el 27,1% hombres, mientras que en el mismo periodo de 2021, los porcentajes registrados son del 73% de mujeres y 27% de hombres. La brecha entre sexos prácticamente no varía, y se mantiene cercana a 46 puntos porcentuales.

Finalmente, otro indicador especialmente representativo de las desigualdades de género en el mercado de trabajo, es la **brecha salarial**. Las estadísticas que emanan de la Agencia estatal de administración tributaria, muestran que, en el año 2019, el salario medio anual según rama de actividad (CNAE-09), fue en Andalucía, para los hombres de 18.402€ y para las mujeres, de 14.249, es decir que hay una diferencia entre sexos de 4.153. En términos porcentuales, el salario de los hombres en Andalucia es un 29,1% mayor al de las mujeres. Si se analiza el número de personas en cada tramo de salario, establecidos en función del salario mínimo interprofesional (SMI), resulta que las mujeres son más numerosas que los hombres en los tramos de salarios menores. Concretamente en el año 2019 en Andalucía, la proporción de mujeres superaba a la de hombres solo en los tramos de salario más bajos, de 0 a 0,5 y de 0,5 a 1 vez el SMI. En el primero, la presencia de mujeres es del 53,9%, y en el segundo, del 51,9%. En los dos tramos de salarios más altos, de 7,5 a 10 veces el SMI, y de más de 10 veces el SMI, las mujeres pasan a suponer el 18%, y el 13,3%, respectivamente.

Pasando al área de la **actividad tributaria**, el número de declaraciones presentadas en 2020 en la Comunidad Autónoma de Andalucía correspondiente a la campaña de IRPF 2019 se cifró en un total de 3.642.683. De ellas el 56% pertenecieron a personas físicas declarantes sujetos pasivos hombres (2.040.623 declaraciones) y el 44% a personas declarantes sujetos pasivos mujeres (1.602.060 declaraciones). En cuanto a la campaña de 2018, de las 3.516.213 declaraciones, el 56,6% correspondieron a declarantes hombres (1.990.435) declaraciones, y el 43,4% a declarantes sujetos pasivos mujeres (1.525.778). Comparando las dos campañas analizadas, se observa en primer lugar que se mantiene la tendencia al alza de los últimos ejercicios, ya que en la campaña de 2019 (declaraciones presentadas en 2020) hubo un incremento interanual del número de declaraciones del 3,6% respecto al ejercicio anterior (126.470 declaraciones).

Un área fundamental para el crecimiento económico en igualdad de oportunidades en Andalucía es el **Empresarial** ya que la creación de nuevas empresas se considera un elemento clave para la dinamización del territorio y la generación de riqueza. En este ámbito se analiza la distribución por sexo del colectivo de personas autoempleadas y su evolución en los últimos años. En 2020, estaban registradas 365.187 como personas físicas en la Comunidad autónoma, lo que constituye el 18,2% del total nacional. En el período 2010-2020 se observa un incremento del conjunto total del 12,9%, siendo mucho más elevado entre las mujeres (20,1%) que entre los hombres (9,3%). El incremento ha sido muy relevante en términos de igualdad, **representando** estas en 2020 un 35,4% del total de personas trabajadoras autónomas personas físicas en Andalucía, porcentaje similar al nacional (35,6%).

Según la Encuesta de Población Activa, en 2020 el número de hombres empleadores en Andalucía era de 115.938 hombres y 40.176 el de mujeres. Respecto a 2019, se observa una disminución de 2,7 puntos porcentuales en los hombres empleadores y un descenso del 19,9% en el caso de las mujeres. Si se comparan los datos de conjunto con 2010, el retroceso afecta de manera parecida a hombres y mujeres, que experimentan descensos del 2,8% y 2,6% respectivamente.

En **Educación**, es fundamental desde el punto de vista de la igualdad de género, observar la evolución de los **centros de Educación infantil** que facilitan a las familias la conciliación de las tareas de cuidado y crianza de sus hijos e hijas, con el acceso al mercado de trabajo, eliminando desigualdades de género que afectan en mayor medida a las mujeres. De manera conjunta, se ha pasado de 1.674 centros en 2010/2011 a 2.308 (dato de avance) en el curso 2020/2021, lo que supone un incremento de un 37,9% de número de centros en la última década.

Por otra parte, el alumnado matriculado en centros de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía se ha visto incrementado a lo largo de la década. No obstante, durante el curso 2020/2021 se registra un total de 89.602 alumnos y alumnas, mostrando una disminución de un 14,7% respecto al curso 2019/2020.

Este decremento significativo en el número de matrículas inclina la curva, aproximándose a los niveles que había en el curso 2010/2011, en el que se registraron 87.956 alumnos y alumnas matriculados, alejándose así de la tendencia alcista en la que se encontraban estos registros. Esta circunstancia pudiera verse explicada por la crisis sanitaria originada por el virus COVID 19 que, sumada a la no obligatoriedad de este tipo de educación, ha derivado en un menor uso de este servicio ofertado por la Comunidad andaluza.

En cuanto a la **tasa de idoneidad,** el análisis de los datos de una década en Andalucía, entre los cursos 2008/2009 y 2018/2019, en las enseñanzas educativas obligatorias, revela que es siempre más elevada en mujeres que en hombres en todas las edades y en todos los cursos analizados y, 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 la edad. En la década analizada la tasa de idoneidad ha mejorado, en líneas generales, en todos los niveles educativos, siendo los datos más significativos los de la etapa de Educación Secundaria, en la que, como norma general, las alumnas alcanzan mejores resultados académicos que los alumnos. Lo más destacado en esta década es que se acorta la brecha de género en el alumnado de 12 años en 2,2 puntos porcentuales; mientras entre los de 14 años, disminuye en 2 puntos porcentuales.

El **Personal docente e investigador** (en adelante PDI) en las universidades andaluzas en el año 2019 ascendió a 17.265 personas, con un distribución entre mujeres y hombres de 40,8% y 59,2% respectivamente. Esto supone un aumento en la presencia de mujeres de 5,6 puntos porcentuales respecto a 2009 (35,2% mujeres frente al 64,8% hombres) y que la representación haya alcanzado los márgenes de equilibrio.

Las desigualdades son más evidentes en el caso de la proporción de investigadoras principales pertenecientes a Grupos de I+D en 2020 (28,4%) sobre el total, cifra que se ha incrementado en 6,8 puntos porcentuales en la última década. En el caso de las investigadoras principales de Proyectos de excelencia, el crecimiento en la década ha sido incluso mayor (8,6 puntos porcentuales), pasando de representar el 23,3% en 2010 al 31,9% en 2020.

El número de **cátedras** de universidad en Andalucía en el curso 2019/2020 asciende a 2.557. De estas, las mujeres ocupan 600 (23,5%) frente a 1.957 ocupadas por hombres (76,5%). La proporción de mujeres catedráticas de universidad en Andalucía se ha incrementado en 7,5 puntos porcentuales respecto al curso 2009/2010 (16%).

En el área de la **Salud**, en Andalucía la **esperanza de vida al nacer** en 2020 era de 78,9 años en hombres y de 84,3 en mujeres. Esta diferencia a favor de las mujeres **se mantiene a los 65 años**, en los que la esperanza de vida en 2020 es de 18 años en hombres y 21,6 en mujeres.

Aunque los datos para el año 2020 son provisionales, se observa una disminución de la esperanza de vida debido al impacto de la pandemia de COVID-19 en la mortalidad. Según el avance para 2020 del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), entre 2019 y 2020 se habría producido un descenso en torno a 0,6 años de la EV al nacer y a los 65 años, en ambos sexos. Sin embargo, las proyecciones del INE para 2020 estiman una pérdida de esperanza de vida menor en Andalucía y mayor para la media española.

En cuanto a la **valoración del estado de salud percibida,** en 2020, al igual que en 2014, la valoración es buena o muy buena en los últimos 12 meses y mayor en hombres que en mujeres en Andalucía, lo considera así el 82,7% de los hombres y el 74,1% de las mujeres en Andalucía respectivamente. Entre el 2014 y 2020 se ha producido un aumento de la valoración del estado de salud percibido como bueno o muy bueno tanto en hombres como en mujeres en Andalucía (6,1 puntos porcentuales en hombres y 8,7 en mujeres).

No obstante, el cáncer es uno de los principales problemas de salud pública. En Andalucía es la primera causa de muerte en varones y la segunda en mujeres y supone el 25% de la mortalidad global, siendo el cáncer de pulmón la principal causa de muerte por cáncer. La incidencia estimada de esta enfermedad para el año 2019 en Andalucía fue de 45.521 casos (26.310 hombres y 19.211 mujeres) y la mortalidad estimada fue de 17.954 defunciones (11.151 hombres y 6.803 mujeres). Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) estas cifras de incidencia aumentarán un 60% en las próximas dos décadas.

En este sentido, si observamos a **pacientes mujeres y hombres residentes en Andalucía según principales neoplasias diagnosticadas**, en 2010 se diagnosticaron en Andalucía 33.774 cánceres en mujeres frente a las 41.728 mujeres diagnosticadas en el año 2020, este crecimiento supone un aumento de un 23,6%. En ambos años, los cánceres más frecuentes en la mujer son el cáncer de mama y el cáncer colorrectal, aproximadamente el 45% de todos los cánceres detectados, con una pequeña variación entre los dos periodos, 1,3 puntos porcentuales de disminución en el caso del cáncer de mama y un incremento del 0,7 puntos en el caso del cáncer colorrectal. El cáncer que ha tenido una mayor variación ha sido el cáncer de cuello uterino con una disminución de 2,6 puntos. Este descenso que se observa en los últimos años lo podemos relacionar con las buenas prácticas implantadas en lo referente a prevención de las enfermedades de transmisión sexual.

En el año 2010, se diagnosticaron en Andalucía 44.107 cánceres en hombres frente a los 51.027 hombres diagnosticados en el año 2020, este crecimiento supone un 15,7%. En ambos años los cánceres más frecuentes en el hombre son el cáncer de próstata y el cáncer de bronquio y pulmón, aproximadamente el 40% de todos los cánceres detectados en 2010 y el 36,5% en

2020, existiendo una disminución entre los dos periodos de 4,6 puntos porcentuales en el cáncer de próstata, de 1,1 puntos porcentuales en el cáncer de bronquio y pulmón.

En 2020 se produjeron 12.651 **admisiones a tratamiento por dependencia a sustancias psicoactivas**, de las cuales 10.485 (82,9%) correspondieron a hombres y 2.166 (17,1%) a mujeres. Este número es sensiblemente inferior al del año anterior debido al impacto de la crisis sanitaria provocada por la pandemia.

En cuanto a las sustancias psicoactivas que motivan la demanda de tratamiento, por segundo año consecutivo, la cocaína es la sustancia que más admisiones ha motivado con un 33,4%, siendo un 11,7% mujeres y un 88,3% hombres quienes la consumen. Por detrás de la cocaína se sitúa el alcohol, presente en el 30,7% de las admisiones a tratamiento, entre las que el 22% son mujeres y el 78% hombres. El cannabis motiva el 17,5% de las admisiones a tratamiento (3,3% de mujeres y 14,1% de hombres) y la heroína/rebujao un 16,6% (2,2% de mujeres y un 14,4% de hombres). Los hipnóticos y sedantes son la sustancia que motiva el mayor porcentaje de admisiones a tratamiento entre las mujeres en relación a las admisiones de hombres por esta sustancia, siendo ellas el 53,2% y ellos el 46,8%.

Para el análisis por sexo de las **personas con estancias hospitalarias en el Servicio Andaluz de Salud**, se recurre a tres patologías (infecciones pulmonares, insuficiencia cardiaca y neumonía). Se observa en la comparación de los años 2010-2020, el impacto de la pandemia en las estancias hospitalarias, pasando las infecciones e inflamaciones pulmonares de 35.091 estancias en 2010 a 177.219 estancias en 2020, siendo la causa más frecuente de estancias hospitalarias en este año. El 58,4% de estas estancias corresponden a hombres y el 41,6% a mujeres.

En 2019 de las 640 muertes por suicidio en Andalucía, 478 fueron en hombres y 162 en mujeres. La **tasa estandarizada de mortalidad por suicidio** en Andalucía en 2019 por 100.000 personas fue de 11,5 en los hombres y de 3,8 en las mujeres, con una razón de tasas entre sexos de 3. La mortalidad por suicidios ha seguido en Andalucía una tendencia descendente en los últimos 20 años en ambos sexos, si bien de forma más acusada en los hombres. En las mujeres parece haber un estancamiento de esta tendencia en los últimos años.

El área de **Bienestar social, conciliación, dependencia y violencia de género** contiene información fundamental sobre fenómenos que afectan a la vida diaria de mujeres y hombres en Andalucía, en lo relativo a los cuidados y a la conciliación de la vida laboral y personal, pero también sobre la máxima expresión de las desigualdades que es la violencia de género. Con datos a 30 de junio de 2021 proporcionados por el Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD), el 63,5% de las **personas en situación de dependencia con resoluciones dictadas** son mujeres y el 36,5% hombres. Esta feminización se mantiene con respecto a años anteriores. Las mujeres representan el 41,6% en la franja de edad de 0 a 64 años y los hombres el 58,4%. Esta proporción menor de mujeres se invierte a partir de los 65 años, representando éstas el 73% y los hombres el 27%.

En cuanto al **tipo de servicio prescrito** a las personas con dependencia reconocida, 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 y el servicio de ayuda a domicilio, con una representación del 78,5%, 76,3% y 72,1% respectivamente. El servicio

de centro de día y de noche es el que cuenta con mayor representación masculina, un 48,6%. En cuanto a las prestaciones económicas, la vinculada al servicio tiene una representación de mujeres del 76,3%. En cambio en las otras dos prestaciones los datos están más equilibrados; situándose la brecha de género en el caso de las prestaciones económicas para cuidados en el entorno familiar en un 1,2 puntos porcentuales a favor de las mujeres y en el caso de la vinculada al servicio en un 7,7 puntos porcentuales a favor de los hombres.

Otro dato relevante desde el punto de vista de género es el de quiénes ejercen los cuidados no profesionales. Según los datos del Sistema Integrado de Servicios Sociales se observa la persistencia de desigualdades de género en el reparto de trabajo de cuidados. En 2021, el 84,2% del total de **personas cuidadoras no profesionales** que están vinculadas a las prestaciones económicas por cuidados en el entorno familiar, son mujeres.

En cuanto a **violencia de género**, el número de **denuncias interpuestas** por este motivo sigue siendo más elevado en Andalucía respecto a su población que España. En 2020, la tasa ha alcanzado 71,7 denuncias por cada 10.000 mujeres, y en España, 63,8. Su evolución ha sido positiva en los últimos años, tanto a nivel nacional como autonómico, pasando de 27.693 denuncias en 2010 a 34.629 denuncias en 2019 en Andalucía. No obstante, el número de denuncias en 2020 ha evolucionado negativamente respecto al año anterior (9,3% menos), alcanzándose un total de 31.401. Esta evolución decreciente, al igual que el número de mujeres víctimas de violencia de género, se considera que no es debida a una disminución real del número de casos sino a la crisis sanitaria producida por COVID-19.

El indicador número de **casos en los que la víctima se acoge a la dispensa de la obligación de declarar como testigo**, muestra que en Andalucía el porcentaje de mujeres víctimas de violencia de género que tras denunciar se acogen a la dispensa de la obligación de declarar ha disminuido en 0,8 puntos, pasando del 7,5% al 2019 a un 6,7% en 2020. Este descenso en el año 2020 hay que relacionarlo una vez más con la crisis sanitaria producida por COVID-19, cuando el número de denuncias interpuestas ha disminuido debido a las restricciones establecidas, no siendo un fiel reflejo de la realidad social dado que las víctimas han tenido más dificultades para acudir a los recursos existentes.

Otro indicador analizado es el de **órdenes de protección incoadas en los juzgados de violencia sobre la mujer**. Este indicador nos revela el número de instrumentos jurídicos de tutela adoptados por los órganos judiciales que permiten proteger a las víctimas y a sus hijas/os de sus presuntos agresores, y evitar situaciones de riesgo que pueden degenerar en un mal mayor. Durante 2020, en Andalucía se inició la tramitación de 7.978 órdenes y medidas de protección, lo que supone el 22,2% de todas las órdenes y medidas de protección incoadas en España.

Por último, el indicador de **número de mujeres víctimas mortales por violencia de género ejercida por su pareja o expareja,** permite demostrar la manifestación más grave de la desigualdad existente entre hombres y mujeres hoy día. En Andalucía, desde 2006, año en que se registra el número más alto de muertes de la serie, con 21, la evolución ha sido irregular, encontrándose la cifra más baja en 2016, con 5 mujeres asesinadas. A partir de ese año aumentaron tres años consecutivos, alcanzando las 13 víctimas mortales en Andalucía en 2019. En el ejercicio 2020 el número de mujeres víctimas mortales de violencia de género ha disminuido levemente, alcanzando un total de 9 mujeres asesinadas.

En el área de **Vivienda y Transportes**, los datos acumulados para el periodo 2008-2020, de personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo, muestran un total de 56.107 personas beneficiarias de viviendas protegidas, correspondientes al Plan Concertado de Vivienda y Suelo 2008-2012 y su prórroga hasta el año 2015, y a su vez al Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020.

Atendiendo a su distribución por sexo, del total de las personas beneficiarias, un 39,2%, son solicitudes presentadas por solo hombres; en segundo lugar, con un 31%, por solo mujeres, un 29,4% lo disfruta de forma conjunta o indistinta hombres y mujeres, y un 0,4% son las personas beneficiarias de las que no consta el sexo.

Analizando el ámbito de los **Transportes**, según los datos proporcionados por la Dirección General de Tráfico sobre las víctimas de accidentes de circulación en Andalucía en el año 2019, con cómputo en 24 horas, el número de **personas heridas** ascendió a 25.304 personas, de las cuales, 15.252 fueron hombres, 10.004 mujeres y de 48 personas no se registró su sexo. Por tanto, es mayor la presencia masculina entre las personas heridas, del 60,3%, que la femenina del 39,5%.

La evolución que se ha producido en Andalucía durante los años 2010 a 2019 revela en su conjunto, el número de personas heridas se ha incrementado en un 36,7%. La distribución por sexo de las personas heridas en 2010 fue de un 61,4% de hombres y un 37% de mujeres, ello supone que en 2019 la proporción de mujeres descendió en 2,6 puntos porcentuales y la de los hombres en 1,1 punto porcentual.

El número de **personas fallecidas** en accidente de tráfico en Andalucía en el año 2019 fue de 271 personas, de las cuales los hombres concentran la mayoría de los fallecimientos, ya que representaban el 80,8% y las mujeres el 19,2%. En el análisis comparado con el año 2010 se observa que el número de accidentes mortales era superior a 2019, con un total de 396 fallecimientos, destacando que se ha producido un importante descenso en la siniestralidad vial con víctima mortal de un 31,6% respecto a 2019. En su distribución por sexo, las mujeres fallecidas supusieron el 19,7% y los hombres el 80,3% en el año 2010.

En el área de **Agricultura y Pesca**, la comparación de los datos correspondientes a 2010 y 2020 de la Encuesta de Población Activa del INE permite observar un incremento del 17,8 % en el total de personas empleadas en el sector, que pasan de 224.700 a 264.800 personas. En 2020, el 75,2% de quienes trabajaban en el sector eran hombres, y el 24,8% mujeres y en 2010, el 72,3% hombres, y el 27,7% mujeres, lo que significa que se ha ampliado la brecha de género en el empleo en el sector.

Igualmente se analiza en el ámbito de la agricultura, las personas físicas que solicitan ayudas de la PAC. Mientras que en 2009, del total de 231.482 personas físicas que la solicitaron, el 70,1% eran hombres y el 29,9%, mujeres; en 2020, de un total de 216.828, el 59,5% eran hombres y el 40,5% mujeres. Por tanto, la brecha de género se ha acortado en estas solicitudes, durante la década.

En al apartado de **Turismo y Comercio**, en cuanto al **empleo en el sector turístico,** en un análisis intrasexo se observa que 2020 en la distribución por ramas de actividad en esta industria, la restauración es la que mayor porcentaje absorbe, tanto entre los hombres (55,6%)

como entre las mujeres (60,7%), aunque estas últimas lo hacen en un porcentaje más elevado. Hay sin embargo diferencias por sexo en las ramas de Hoteles y alojamientos, con un 18,4% de las mujeres y un 11,5% de los hombres, y en Transporte, que ocupa al 3,9% de las mujeres y al 15,8% de los hombres.

En el **sector comercial**, analizando el **empleo según la situación laboral** –personas asalariadas, y empresariado con o sin personas contratadas– se observa que mientras las mujeres son mayoría entre la población asalariada, los hombres lo son entre quienes son empresarios. En 2020, eran mujeres el 53,6% de las personas asalariadas en el comercio, y los hombres, el 46,4%, situación similar a la de 2010. Empeoran sin embargo las diferencias por sexo en las personas empresarias, entre las que en 2020 el 71,6% eran hombres, y el 28,4%, frente a los porcentajes del 66,7% de hombres y 33,3% de diez años atrás. Por el contrario, mejora la situación en cuanto a presencia de hombres y mujeres entre el empresariado sin personas empleadas o personas trabajadoras independientes, con porcentajes por sexo del 51,5% de hombres y 48,5% de mujeres en 2020, y 53,6 %de hombres y 46,4% de mujeres en 2010.

En el ámbito de la **Cultura**, en el **empleo generado** en el sector cultural en Andalucía se registra en 2019 un total de 53.312 personas empleadas. De estas, un 42,6% son mujeres (22.689), y un 57,4% hombres (30.623), distribución dentro de los márgenes de equilibrio. En comparación con 2013, se ha producido un incremento del 3,2% en el número total de personas empleadas (51.637). También se observan mejoras en la representación por sexo entre los años comparados, ya que en 2013 estas solo alcanzan el 39,5%.

El **Registro de la Propiedad Intelectual** de la Comunidad Autónoma de Andalucía recoge el número de autoras y autores de obras que solicitan inscripción. Las personas físicas que solicitaron inscripción en este Registro en 2020 ascienden a 5.189, siendo mujeres un 35,6% (1.846) y hombres un 64,4% (3.343), observándose por tanto una distribución fuera de los márgenes de equilibrio. En comparación con 2010, el conjunto de inscripciones se ha reducido un 11,8%, pero la presencia de mujeres y hombres ha mejorado en la década, ya que en ese año las mujeres alcanzaron el 29,3% (4.099) y los hombres el 70,7% (1.700) de un total de 5.799. Esto supone un incremento por parte de estas en la década de 6,3 puntos porcentuales.

Los indicadores analizados en el área de **Deporte**, permiten observar en primer lugar que la composición por sexo del colectivo de **deportistas de rendimiento** revela que se mantiene una representación masculina mayoritaria. En su conjunto, en el año 2020, contabilizando a deportistas, técnicos-entrenadores y jueces-árbitros, está formada por un 39% de mujeres y un 61% de hombres, aproximándose a los márgenes de equilibrio, si bien, no se observan avances respecto al año 2019, ya que se mantiene en idéntica proporción.

En cuanto al **número de licencias deportivas federadas**, y atendiendo a las masculinas, el mayor número se concentra en la Real Federación andaluza de fútbol, con un total de 125.770. Por su parte, la Federación andaluza de montañismo es la que ha experimentado un mayor crecimiento en licencias masculinas, pasando de tener 5.467 licencias en el año 2010, a tener 18.652, en 2020. En cuanto al número de licencias femeninas, la Real Federación andaluza de golf es la que tiene más licencias con un total de 11.977, seguida de la Federación andaluza de montañismo, con 10.156.

Por último, en lo relativo a la **Promoción deportiva en competición oficial**, en el Programa de Participación en Ligas Nacionales (PLN), una línea de subvenciones que se convoca con carácter anual, y que se regula mediante la Orden de 12 de mayo de 2017, se observa que en la última convocatoria, con Resolución de la Dirección General de Promoción del Deporte, Hábitos Saludables y Tejido Deportivo, de 30 de noviembre de 2020, incluye como entidades beneficiarias a 93 equipos, pertenecientes a 74 clubes deportivos de Andalucía. De estos 93 equipos subvencionados, 45 son femeninos, 37 masculinos y 11 mixtos. Los equipos femeninos representan el 48,4% del total, frente al 39,8% de equipos masculinos y el 11,8% de equipos mixtos.

3

REALIDAD
(LA IGUALDAD EN REALIDAD)

3

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

Este análisis contribuye al diagnóstico necesario para la planificación y elaboración del presupuesto con perspectiva de género, herramienta que se revela idónea para identificar desigualdades entre mujeres y hombres y reorientar prioridades en el empleo de los recursos públicos. El uso de esta cobra aún más sentido debido a los efectos sociales, económicos y vitales que la situación postpandémica está teniendo de manera diferenciada sobre unas y otros.

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

La legislación vigente en igualdad de género a nivel nacional y regional mandata a los poderes públicos incluir la variable sexo en las estadísticas y encuestas que utilicen datos relativos a personas, así como practicar análisis e investigaciones que muestren las realidades de mujeres y hombres. En cumplimiento de la obligación legal, el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía incorpora la transversalidad de género entre los ejes de actuación del Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2013-2017, aprobado por la Ley 3/2013, de 24 de julio y ampliado hasta el año 2020 por la Ley 6/2017, de 27 de diciembre. Por su parte, el Proyecto de Ley del

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

Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2021-2027, actualmente en trámite parlamentario, también contempla la igualdad de género entre sus ejes transversales, contribuyendo al fortalecimiento de la información relativa a la realidad de mujeres y hombres en Andalucía.

Con la intención de seguir avanzando en la disponibilidad y calidad de indicadores de género, en el contexto de las funciones asumidas por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, durante el ejercicio 2021, se han constituido dos ponencias de trabajo orientadas a revisar el repertorio de indicadores de este capítulo del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto así como la formulación de otros más relevantes en áreas con debilidad en los diagnósticos y la construcción de una propuesta de nuevos indicadores en el marco de las competencias que la Junta de Andalucía y con consideración a las principales tendencias de política española y europea en materia de igualdad. Las áreas seleccionadas para estas ponencias han sido las políticas de empleo y cultura.

Para llevar a cabo estas ponencias se han constituido sendos grupos técnicos de trabajo, que han desarrollado un plan de trabajo para analizar los indicadores existentes, identificar las deficiencias y elaborar un nuevo panel de indicadores, tareas que se recogerán en un informe final que será elevado a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos para su conformidad, que definirá los indicadores definitivos a incluir en la siguiente edición del Informe de evaluación de impacto de género del presupuesto.

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

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

Para la elaboración de este capítulo, cada año se realiza una revisión de los indicadores publicados en la edición anterior, considerando la pertinencia de mantenerlos, de manera que se puedan realizar estudios evolutivos, pero también renovarlos, introducir novedades e incluso suprimir algunos por falta de actualización de los datos o porque hayan quedado obsoletos. Como consecuencia de la revisión practicada, esta edición recoge un total de 152 indicadores, reflejándose a continuación los principales cambios ocurridos con respecto al año anterior.

En primer lugar se han incorporado tres indicadores nuevos. Uno al área de salud, que evalúa la mortalidad prematura sensible a la prevención y atención sanitaria en Andalucía según sexo. Y los otros dos en el área de vivienda y transporte, que analizan las personas conductoras según sexo y edad y las denuncias de tráfico según sexo, tanto en Andalucía como para el conjunto de España en ambos casos.

Además, se han recuperado cuatro indicadores que ya estuvieron presentes en ediciones anteriores del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto y de los que se ha vuelto a tener disponibilidad de datos permitiendo su publicación. Estos son los dos relativos a tasas de ocupación y de paro de la población de 16 a 64 años según sexo y provincia, en el área de empleo. Del área de salud, el indicador relativo a la valoración del estado de salud percibida según sexo. Y del área de vivienda y transporte, el relativo a las personas demandantes de viviendas de protección oficial (VPO) inscritas en el Registro Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas según sexo. En todos estos casos la información es relativa a Andalucía.

En el apartado dedicado a salud también se han producido otras mejoras en aras de una mejor visibilidad e interpretación de los datos. De esta manera, el indicador que analizaba las defunciones de hombres y mujeres registradas en Andalucía según las principales causas, ha sido sustituido por otro que muestra la tasa de mortalidad estandarizada según sexo y principales causas en Andalucía. Y en lugar del examen de las muertes por suicidio según sexo y franja de edad en Andalucía, se presenta la tasa estandarizada de muertes por este motivo y resto de características.

Por otra parte, se repiten dos indicadores presentes el año anterior, ya que la falta de datos ha imposibilitado su actualización, pero dada la importancia de la materia se ha mantenido la información al respecto. El primero de ellos trata sobre pacientes de salud mental según sexo, edad y tipo de enfermedad en Andalucía y también en España, cuyos datos de 2017 son los últimos publicados al respecto. Y el segundo, el indicador sobre prácticas proambientales adoptadas según sexo en Andalucía, ya que el último informe Ecobarómetro Andalucía corresponde a 2018.

Finalmente, continuando la senda iniciada en el Informe de impacto de género del Presupuesto anterior, este año se mantiene el análisis longitudinal de la década, salvo en aquellos casos en los que se ha tenido que adaptar la horquilla temporal a la disponibilidad de datos estadísticos oficiales. En total son 123 los indicadores que presentan este tipo observación. También se sigue practicando la comparativa autonómica y estatal de manera generalizada, siempre que esto sea posible. De esta manera, 70 indicadores recogen un análisis de la realidad española además de la andaluza.

3.1. POBLACIÓN E INMIGRACIÓN

3.1.1. Distribución de la población por Comunidades y Ciudades Autónomas

Consejería de Hacienda y Financiación Europea

A fecha de 1 de enero de 2021, y al igual que en el año anterior, Andalucía es la Comunidad Autónoma que concentra mayor volumen de población, el 17,9% del total de España con 8.465.236 personas (4.295.289 mujeres, el 50,7%, y 4.169.947 hombres, el 49,3%). Crece la población un 0,1%, pero el crecimiento es menor que el año anterior, cuando registró una evolución anual del 0,6%.

Analizando el conjunto de España, la población desciende un 0,2% (sin diferencias por sexo), cambiando la evolución creciente del año 2020, que registró un aumento del 0,9%. A fecha de 1 de enero de 2021, España contaba con una población de 47.344.649 personas (el 51% mujeres y el 49% hombres, similar proporción por sexo a la del año pasado).

En líneas generales en todas las comunidades autónomas la población presenta equilibrio por sexo, con presencia de hombres y mujeres cercana a la paridad. Las que presentan mayor diferencia por sexo, en ambos casos con mayor número de mujeres, son el Principado de Asturias (52,3% de mujeres y 47,7% de hombres) y Madrid (52,2% de mujeres y 47,8% de hombres).

Por volumen de población, a continuación de Andalucía se encuentran las siguientes comunidades: Cataluña significa un 16,4% del total y cuenta con 7.756.928 personas, un 0,3% menos que en 2020, siendo el 50,8% de mujeres y el 49,2% hombres; Madrid con 6.745.591 personas, un 0,5% menos que el año anterior, y 52,2% de mujeres y 47,8% de hombres; y finalmente la Comunidad Valenciana, con 5.049.415 personas, un 0,1% menos que en 2020, y con el 50,7% de mujeres y 49,3% de hombres.

En términos evolutivos, en el año 2020 cuatro de las diecinueve comunidades y ciudades autónomas perdían población: Extremadura (0,3%), Castilla y León (0,2%), el Principado de Asturias (0,4%), y Ceuta (1,1%). En 2021 la tendencia es la contraria, y son cinco en las que aumenta su población: Andalucía crece un 0,1%, Islas Baleares un 0,1%, Cantabria un 0,3%, Castilla-La Mancha un 0,2% y Murcia un 0,5%.

3.1.2. Población residente en Andalucía según sexo

Consejería de Hacienda y Financiación Europea

El análisis de la población residente en Andalucía a 1 de enero de 2021 muestra que la distribución por sexo de la población residente en las distintas provincias andaluzas se mantiene sin cambios significativos. En todas las provincias, salvo en Almería (51% de hombres y 49% de mujeres), hay un mayor número de mujeres que de hombres, con diferencias de escasa importancia y siendo la distribución por sexo cercana a la paridad. La mayor diferencia en la presencia de mujeres y hombres se da en la provincia de Sevilla, con un 51,2% de mujeres y un 48,8% de hombres, es decir, 2,3 puntos porcentuales de diferencia. Le siguen Málaga, con presencia de mujeres 2,1 puntos más alta que la de los hombres (51,1% de mujeres y 48,9% de hombres) y Córdoba, con una presencia de mujeres 2 puntos más alta que la de hombres (51% frente a 49%).

Las cuatro provincias más pobladas siguen siendo, por este orden, Sevilla, con una población de 1.946.452 personas, el 23% del total de Andalucía; Málaga, con 1.694.089, el 20% del total; Cádiz, cuya población ascendía a 1.245.718 personas, el 14,7% del total de Andalucía; y Granada, con un total de 920.852 residentes, el 10,9% del total. Por debajo del 10% de la población total andaluza se encuentran Córdoba, con 776.282 residentes, el 9,2% del total; Almería, con 730.475, el 8,6%; Jaén, con 626.755, el 7,4% del total y Huelva, con 524.613 personas residiendo a la fecha citada, el 6,2% de la cifra total de Andalucía.

En seis de las ocho provincias, crece la población con respecto al año anterior, especialmente en las de Málaga y Almería, con un crecimiento del 1,9% en ambos casos, superior al del año anterior, también similar en las dos provincias, de 0,1%. A continuación, las dos provincias con crecimiento poblacional son Granada, que sube un 0,7% y Huelva, con incremento del 0,5%. Las provincias de Cádiz y Sevilla registran una evolución más modesta, con crecimiento de 0,4% y 0,2% respectivamente. Por último, pierden población las provincias de Córdoba (baja un 0,9%) y Jaén (descenso del 1,1%).

En la última década, la población residente en Andalucía ha experimentado un ligero crecimiento del 0,5%, pasando de 8.424.102 personas en 2011, a 8.465.236 en 2021. Entre 2013 y 2017, se observa que la población residente baja progresivamente, hasta la cifra de 8.379.820, en 2017 año a partir del cual comienza a aumentar hasta el valor actual. Por sexo, el aumento en los últimos diez años es mayor para las mujeres, concretamente del 1%, mientras que para los hombres la subida es inferior a la milésima.

Por tramos de edad, en 2021 se observa que el que concentra la mayor parte de la población andaluza es el tramo de 20 a 64 años, donde se incluye el 61,8% de la población. El 20,6% tiene de 0 a 19 años, y el 17,7% más de 64. Si se atiende a su evolución, se observa, no obstante, que el único grupo de población que crece en la década es el de mayores de 64, con un crecimiento del 16,7%, mientras que los otros dos tramos etarios bajan en los últimos diez años, sobre todo el de las personas más jóvenes, un 5,7%, y el tramo de 20 a 64 años, un 1,3%. De este comportamiento se deduce que la población andaluza está envejeciendo, pues las personas mayores son cada vez más numerosas, y las jóvenes, menos.

Si se observa este fenómeno teniendo en cuenta el sexo de las personas, resulta que el aumento en el tramo 65 o más años es significativamente más alto en hombres que en mujeres, del 19% y 14,9% respectivamente, lo que indica un aumento de la esperanza de vida entre los primeros.

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

Consejería de Hacienda y Financiación Europea

La población residente en España tiende a un continuo envejecimiento, según los datos provisionales a 1 de enero de 2021 del Instituto Nacional de Estadística (INE). El diagnóstico de la población residente en España por grupos de edad revela que se consolida el fenómeno según el cual la natalidad disminuye significativamente y la longevidad poblacional aumenta a un ritmo cada vez más acelerado. Algunos análisis[2] señalan que “si bien el envejecimiento de la población

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

ya registrado en los países avanzados tiene que ver en buena medida con el impacto temporal del baby boom, las tendencias en fertilidad y longevidad parecen tener componentes duraderos que harán que dicho envejecimiento prosiga e, incluso, se acelere en las próximas décadas".

De manera conjunta, en 2021 se da la circunstancia que la proporción de las franjas de edad de la población más joven y más anciana se ha invertido y la población de 65 años en adelante crece a mayor ritmo, representando el 19,7% del total, que la población de la franja de 0 a 19 años (19,2% del total), que continúa con su tendencia a la baja y se distancia 0,5 puntos porcentuales de la franja de mayores de 65 años. Respecto a 2020, la proporción de la población de 0 a 19 años se ha reducido 0,4 puntos.

No obstante, este comportamiento de los grupos de edad difiere en función del sexo. Entre la población masculina, se observa una primacía del grupo de edad entre 0 y 19 años (20,2%) respecto a los hombres de 65 y más años (17,4%), con una distancia de 2,8 puntos porcentuales entre ambas franjas de edad. Por el contrario, entre las mujeres son mayoría las personas de 65 y más años, representando el 21,9% del total, frente al grupo de entre 0 y 19 años (18,3%), con valores inferiores a la media.

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

En Andalucía, la evolución a lo largo de la última década revela que si la edad media de la población masculina en 2010 se situó en 38 años y de la población femenina en 40,4 años, en 2020 la edad media de los hombres aumentó a los 40,1 años y la de las mujeres a los 43,2 años. Se observa una brecha de género en la edad media que además se ha mantenido constante en los años 2010 y 2020, con una diferencia entre sexos de 2,3 años en ambos casos.

En el ámbito nacional, la edad media de la población española es más elevada. En 2020 la edad media de las mujeres alcanza el record de 44,8 años (42,3 años, en 2010) y la de los hombres es de 42,3 años (39,7 años, en 2010). La diferencia entre sexos es aún mayor que en Andalucía, situándose en 2,6 años en 2010 y 2020.

El índice de dependencia juvenil muestra el número de jóvenes menores de 16 años, por cada 100 personas en edad de actividad laboral (de 16 a 64 años). En el año 2021 según los registros del INE, en Andalucía el índice de dependencia de jóvenes es más elevado que en ámbito nacional, situándose en 24,9%, y en España en 23,6%.

Entre los años 2011 y 2021, la tendencia de la tasa de la población juvenil andaluza dependiente ha sido a la baja y se ha reducido en 1,3 puntos porcentuales, situación que no se reproduce en España, cuya tasa de dependencia juvenil se ha mantenido en valores similares (23,8% en 2011).

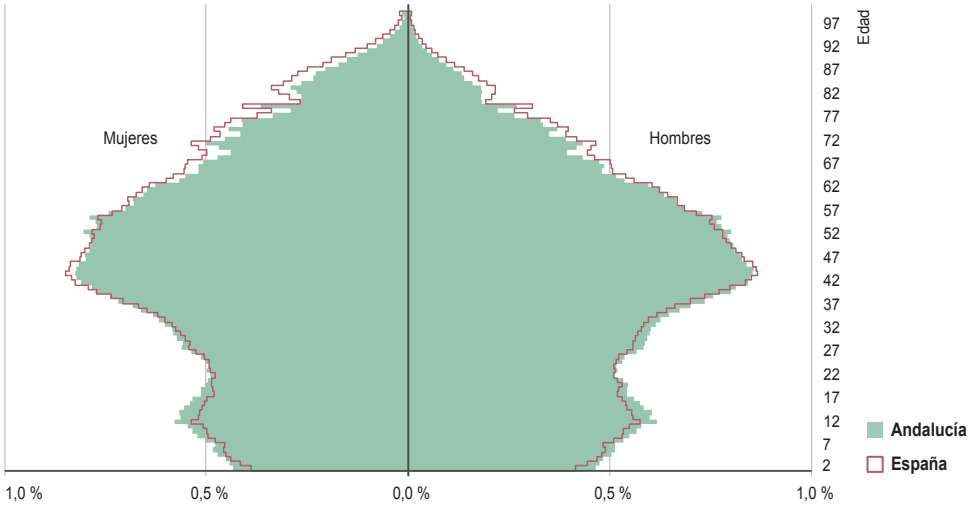
El índice de dependencia senil representa el número de mayores, 65 o más años, existente por cada 100 personas en edad de actividad laboral (de 16 a 64 años). En el año 2021 se observa que el índice de dependencia de mayores continúa siendo menor en Andalucía (26,8%) que en España (30,5%). Esta tendencia es continuista con la del año pasado.

Entre los años 2011 y 2021, tanto a nivel nacional como andaluz la tendencia observada es al aumento de la población senil dependiente. En España el índice de dependencia senil ha experimentado un incremento de 4,9 puntos porcentuales pasando de 25,6% a 30,5%. Este aumento es más atenuado en Andalucía (4,4 puntos), pasando del 22,5% en 2011 al 26,8% en 2021.

En Andalucía la proporción de población de más de 64 años es superior respecto a la población de 0 a 19 años, pero su distribución provincial no es homogénea. Por provincias se observa que Córdoba cuenta con el valor más elevado del índice de dependencia de mayores (30,3%) que la media andaluza, seguido de Jaén (29,9%) y Granada (27,8%).

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

GRÁFICO 3.1.3. Pirámide de población de Andalucía y España. Año 2021



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

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

En Andalucía el saldo vegetativo es negativo, es decir, se producen más muertes que nacimientos cada año. Este descenso progresivo en los nacimientos se refleja en el continuo acortamiento de la base de la pirámide poblacional. En la parte central de la pirámide, se observa un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres, que se viene experimentando en los

últimos años como prueba de las mejoras en las condiciones de salud de la población masculina. En el año 2021, a partir de los 52 años la proporción de mujeres andaluzas supera a la de hombres, a diferencia de 2020, cuando el punto de inflexión se situó a los 54 años.

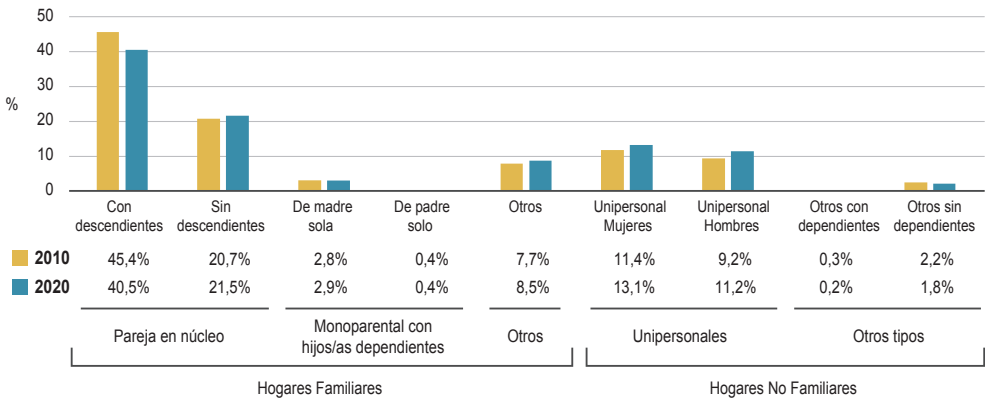
En la pirámide poblacional española de 2021 los hombres son mayoría hasta los 51 años, y en consecuencia, las mujeres pasan a ser mayoría con 52 años, al igual que año anterior. Desde el punto de vista de género, la mayor presencia femenina se observa en las generaciones nacidas desde los años 20 hasta la década de 1970.

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

Consejería de Hacienda y Financiación Europea.

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

GRÁFICO 3.1.4. Tipología de los hogares andaluces. Años 2010 y 2020



Nota: Porcentaje sobre el total de hogares.
Fuente: Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE). Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA).

Durante el periodo comprendido entre los años 2010 y 2020, atendiendo a los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), se mantiene la tendencia de un cambio en la estructura de los hogares andaluces. Como característica general se mantiene que los hogares familiares siguen siendo los mayoritarios entre la población andaluza con una tendencia a la baja. Los hogares familiares suponen el 73,7% del total de hogares, representando un descenso de 3,2 puntos porcentuales respecto al año 2010.

Este descenso es significativamente alto entre los hogares familiares con hijos, que representan el 40,5% del total en el año 2020, computando una bajada de 4,9 puntos porcentuales durante la década, lo que da cuenta del cambio social en el modelo de familia que se está experimentando en Andalucía.

Los hogares familiares monoparentales con hijos dependientes de madre sola continúan siendo más frecuentes que los encabezados por un padre solo, suponiendo los primeros el 2,9% y los segundos el 0,4% de todos los hogares andaluces, respectivamente y con los mismos registros que en 2019.

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

Los hogares no familiares unipersonales son la tercera fórmula mayoritaria de convivencia en Andalucía, por detrás de los hogares familiares con descendientes y hogares familiares en pareja.

De este modo, los hogares no familiares unipersonales encabezados por mujeres suponen el 13,1% del total, es decir, incrementándose en 1,7 puntos porcentuales respecto a 2010. En el caso de los encabezados por hombres, aunque con una participación menor que la femenina, del 11,2% en 2020, se han incrementado en mayor medida, en 2 puntos porcentuales a lo largo de la década.

3.1.5. Evolución de fecundidad en Andalucía y España

Consejería de Hacienda y Financiación Europea

La edad media de la maternidad, según los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística, permite medir la edad en que las mujeres son madres por primera vez. En el año 2020, la edad media a nivel nacional, se sitúa en 32,3 años, superior a los 31,7 años registrados en Andalucía, manteniéndose los mismos registros que en el año 2019. Andalucía es una de las autonomías donde la edad media de la maternidad es más baja, junto con Canarias, Ceuta, Melilla, y Murcia. En cambio, en País Vasco y Madrid cuentan con los registros de edad media de la maternidad más elevada.

Resulta interesante observar las variaciones de la edad media de la maternidad registrada entre la población española y la extranjera, dado que en la población extranjera es menor que en la de la población española. En este sentido, tomando la edad media de la maternidad de la población española en 2020, se observa que asciende a 32,8 años, por el contrario, entre la población extranjera desciende a 30,3 años.

El fenómeno en Andalucía se repite, situando en 2020 la edad media de la maternidad en la población extranjera a los 29,5 años, mientras que entre la población andaluza se encuentra a los 32,1 años. La tendencia de estos años muestra el retraso en la edad media de la maternidad, que se ha incrementado en los últimos años. Entre la población andaluza la edad media de la maternidad en 2004 era de 30,5 años, es decir, que en 17 años ha aumentado la media 1,6 años, y entre las madres extrajeras se situó en 28,1 años, en 2004.

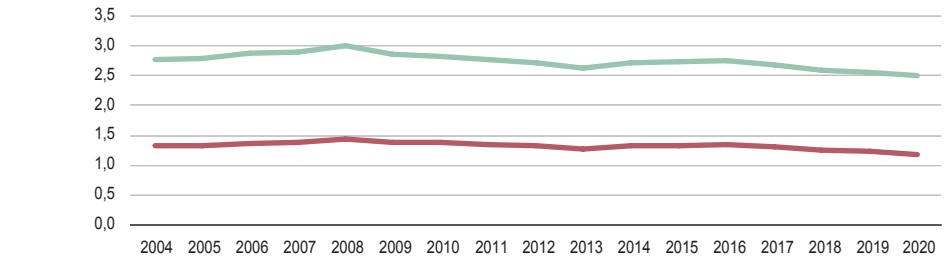
En el ámbito nacional se observa que en 2004 la edad media de la maternidad conjunta de población nacional y extranjera se situó en 30,9 años, ello supone un aumento de la media de 1,5 años respecto al año 2020.

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, se observa que en el año 2020 se mantiene el mismo valor del índice, con una media de 1,3 descendientes por mujer, según el avance de resultados facilitados por el IECA y el INE. En el caso de España, el índice coyuntural de fecundidad en 2020 registra una media inferior a la andaluza, situándose de 1,2 descendientes por mujer.

Durante el periodo comprendido entre los años 2004 y 2020, la evolución del índice revela que en Andalucía se produce una tendencia ascendente, registrando una media de 1,4 en 2004, hasta el año 2008, donde alcanza su máximo, con una media de 1,6 descendientes por mujer y a partir del año 2009 la tendencia cambia, produciéndose un progresivo descenso. En España la media de descendientes por mujer llega a su máximo en 2006, situándose en 1,4 descendientes por mujer, valor que se mantiene hasta el año 2010, donde comienza a descender hasta el momento actual.

GRÁFICO 3.1.5. Evolución de la Fecundidad (ICF) en Andalucía y España. Periodo 2004-2020



	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Andalucía	1,4	1,5	1,5	1,5	1,6	1,5	1,5	1,4	1,4	1,3	1,4	1,4	1,4	1,4	1,3	1,3	1,2
España	1,3	1,3	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4	1,3	1,3	1,3	1,2	1,3

Nota: Avance de resultados de 2020.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) e Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA).

3.1.6. Población migrante

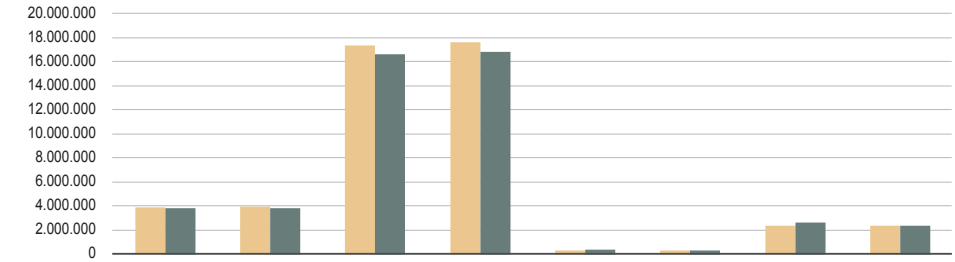
Población inmigrante

Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior

En Andalucía se contabilizan un total de 707.125 personas con la condición de extranjera, según datos del padrón de 1 de enero de 2021, lo que supone un aumento de 6.910 personas respecto a los datos registrados en 2020 (700.215 personas), habiéndose producido por tanto un incremento del 1%.

Respecto a la población total andaluza de 8.465.236 personas, el porcentaje de quienes nacieron en el extranjero es del 8,4% una cifra similar a la del año 2020.

GRÁFICO 3.1.6.1. Población española y extranjera residente en Andalucía y en el resto de España según sexo. Años 2011 y 2021



	Población Española				Población Extranjera			
	Andalucía		Resto de España		Andalucía		Resto de España	
	2011	2021	2011	2021	2011	2021	2011	2021
Mujeres	3.904.596	3.945.005	17.249.930	17.498.277	349.872	350.284	2.402.908	2.347.192
Hombres	3.789.351	3.813.106	16.495.129	16.680.439	380.283	356.841	2.618.424	2.353.505

Nota: Datos provisionales de 1 de enero de 2021.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística del Padrón Continuo.

La distribución por sexo de la población con la condición de extranjera en Andalucía es 350.284 mujeres (49,5%) y 356.841 hombres (50,5%), habiéndose producido un leve incremento en ambos sexos, con mayor incidencia en la población femenina del 1,1% que el 0,9% de la masculina.

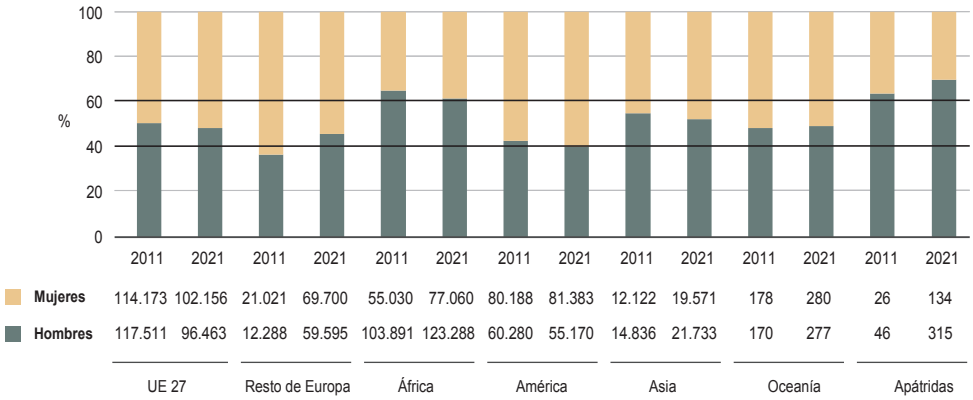
En conjunto, permanece constante la tendencia al equilibrio entre mujeres y hombres durante la última década, observándose un ligero crecimiento de la presencia de mujeres de origen extranjero empadronadas en Andalucía respecto al conjunto de la población extranjera, que ha pasado de representar el 47,9% en 2011 al 49,5% actual.

Por otra parte, en una comparativa de los datos registrados en Andalucía con los de España, en el conjunto del país existen 5.407.822 personas de nacionalidad extranjera, lo que supone el 11,4% de la población total (47.344.649 personas). El total de población extranjera residente en España presenta una representación equilibrada y se reparte en 2.710.346 hombres (50,1%) y en 2.697.476 mujeres (49,9%), registros similares a los de Andalucía.

Por otra parte, en cuanto a la región de procedencia de la población extranjera según el país de nacimiento, en términos absolutos para toda Andalucía, los siete principales países son Marruecos, Reino Unido, Rumanía, Italia, Colombia, China y Ucrania. Se observa que existe y se mantiene un equilibrio entre el número de mujeres y hombres residentes en Andalucía procedente de estos países. Sin embargo, la población de origen marroquí, principal grupo nacional de residentes en Andalucía, aporta un número de hombres que continúa siendo muy superior al de mujeres (56,8% y 43,2%, respectivamente).

En el lado opuesto, la población de origen colombiano residente en Andalucía se encuentra feminizada, dado que las mujeres representan el 59,9% y los hombres el 40,1%. Lo mismo sucede entre la población ucraniana residente en Andalucía, con una mayor presencia femenina (61,3%) que masculina (38,7%).

GRÁFICO 3.1.6.2. Procedencia de la población extranjera residente en Andalucía. Años 2011 y 2021



Nota: Datos provisionales a 1 de enero de 2021.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

Población emigrante

Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior.

Actualmente, alrededor de 2 millones de personas de origen andaluz viven fuera de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de las cuales 304.970 residen en el extranjero, según los datos aportados por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Los procesos migratorios vividos en Andalucía durante el pasado siglo han propiciado que, a pesar de que en los últimos años la comunidad andaluza se haya convertido en tierra de acogida, aún se mantenga una significativa parte de población andaluza que reside en otros lugares de España y del mundo.

La tendencia observada entre las personas andaluzas que viven fuera de España muestra un aumento progresivo, de tal modo que en el año 2020 se contabilizaron 300.535 personas, lo que supone un aumento del 1,5% en 2021, este aumento se intensifica en relación con 2019, cuando las personas emigrantes fueron 292.201, es decir, se ha producido un incremento del 4,4% entre 2019 y 2021.

Dado el significativo volumen de la comunidad andaluza residente en el exterior, conocer cómo afecta de forma diferencial la emigración a mujeres y hombres resulta fundamental para que desde los poderes públicos se ofrezcan soluciones a las necesidades y problemas que conlleva el vivir fuera de la tierra de nacimiento. En este sentido, pese a ser un fenómeno que afecta casi por igual a mujeres y a hombres, la emigración incide más sobre las mujeres, quienes en el año 2021 suponen el 50,7% (154.531) y el 49,3% (150.439) son hombres, proporción similar a 2020 (50,6% y 49,4%, respectivamente).

Atendiendo a los grupos de edad, en el año 2021 se observa que, de las mujeres andaluzas que tienen residencia en el exterior, la franja de edad que concentra mayor volumen de población es el grupo de 40 a 64 años (33,3%), seguido del que tiene entre 16 y 39 años (29,5%), del grupo con más de 65 años (23,7%), y del grupo menos de 16 años (13,5%), registrando valores similares a los del año 2020.

De igual modo, el grupo de edad que acumula mayor número de hombres en el exterior es la franja de 40 a 64 años (34,6%), le sigue el grupo entre 16 y 39 años (30,3%), el grupo de más de 65 años (20,7%) y por último, suponen un 14,4% los hombres andaluces que tienen menos de 16 años.

Estos datos evidencian que la emigración afecta de forma fundamental a las personas en edades laboralmente productivas. Conjuntamente, la población andaluza con residencia en el exterior aglutina a un 14% de personas que tienen menos de 16 años, un 29,9% de personas entre 16 y 39 años, un 34% de personas entre 40 a 64 años y un 22,1% de más de 65 años.

Finalmente, por lugar de residencia se observa que en el año 2021 el 42,9% de la población andaluza en el exterior reside en la Unión Europea, repitiéndose la tendencia de un progresivo pero leve incremento respecto a años anteriores, dado que en 2020 supuso el 42,5% respecto del total y en 2019, el 42%.

Por su parte, fuera de la Unión Europea residen el 57,1% de andaluces y andaluzas en el exterior, de este modo, se constata que continúa siendo la opción prioritaria, aunque con leves descensos respecto al 57,5% de 2020 y al 58%, en 2019.

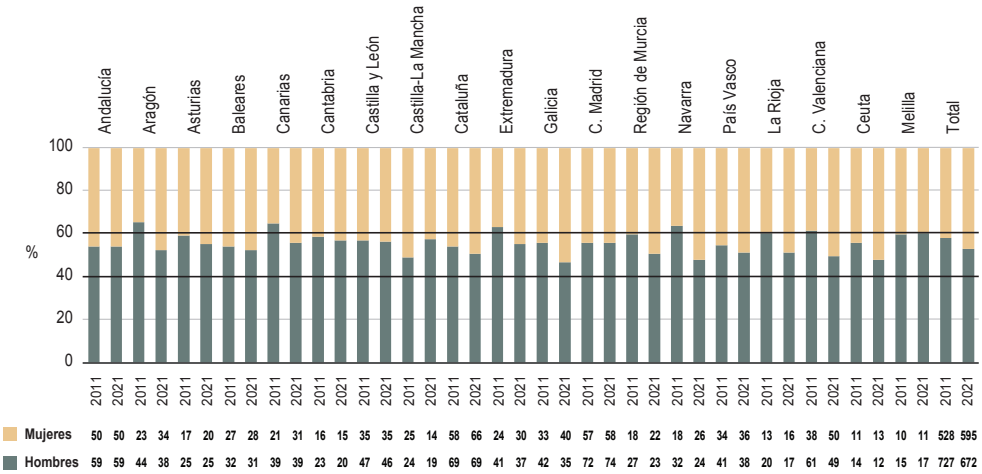
3.2. PODER Y REPRESENTACIÓN

3.2.1. Composición de los Parlamentos Autonómicos

Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local

Los Parlamentos y Asambleas de las Comunidades Autónomas son los órganos encargados de la redacción y aprobación de las leyes de las Comunidades. La presencia de mujeres y hombres en estos debería ser equilibrada, de forma que reflejen la representación que ambos sexos tienen en la sociedad. De esta manera, el poder legislativo elegido por la ciudadanía, tendría una distribución en escaños más ajustada a la representación de género existente.

GRÁFICO 3.2.1. **Parlamentos Autonómicos/Asambleas de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Años 2011 y 2021**



Nota: Datos a 2 de agosto de 2011 y 4 de junio de 2021.
Fuente: Senado y Parlamentos Autonómicos para 2011 y Parlamentos Autonómicos para 2021.

En 2021, el Parlamento andaluz sigue presentando registros de representación equilibrada por sexo, con un 45,9% de parlamentarias (50) y un 54,1% (59) de parlamentarios. Con respecto al año anterior, desciende en una persona el número de mujeres parlamentarias y aumenta en la misma cuantía los hombres parlamentarios (51 y 58 respectivamente en 2020). Por otra parte, la comparativa con 2011 no presenta cambio alguno, ya que en 2021 se repite la misma distribución que diez años atrás.

En conjunto, el número de parlamentarias de las Comunidades y Ciudades Autónomas en 2021 se ha incrementado, consolidando la tendencia al alza desde el año 2013. De esta manera, se ha registrado un 47% (595) de parlamentarias frente al 46% (581) alcanzado en 2020. Los

hombres parlamentarios representan en 2021 el 53% (672) frente al 54% (681) de 2020. Se observa que en 2021 la composición de los Parlamentos Autonómicos y de las Ciudades Autónomas registra una representación equilibrada de mujeres y hombres (60%-40%), salvo en Melilla, donde los hombres parlamentarios son un 60,7% (17) frente al 39,3% (11) de parlamentarias.

Por Comunidades Autónomas, la que tiene mayor presencia de diputadas es Galicia con un 53,3%. Por otra parte, hay que destacar que solo otras dos comunidades tienen mayor presencia de mujeres que de hombres: Navarra (52%) y la Comunidad Valenciana (50,5%). La Ciudad Autónoma de Ceuta también cuenta con una mayor proporción de diputadas que de diputados (52% y 48% respectivamente).

Con respecto a 2011, se han producido incrementos por parte de las parlamentarias en todas las Comunidades y Ciudades Autónomas, salvo en Castilla-La Mancha, Comunidad de Madrid y Ciudad Autónoma de Melilla. En esta última, el decremento, aunque menor (0,7 puntos porcentuales), supone abandonar los márgenes de equilibrio presentes en 2011.

Por otra parte, entre las que presentan aumentos en el número de mujeres, destacan, además de las anteriormente mencionadas Navarra y Comunidad Valenciana, Aragón (aumento de 12,9 puntos porcentuales) y Canarias (9,3 puntos porcentuales). También Extremadura, ya que al experimentar un ascenso por parte de las parlamentarias de 7,9 puntos porcentuales, pasa a encontrarse su distribución en 2021 dentro de los márgenes de equilibrio.

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

En 2021, los datos de ocupación de los cargos unipersonales de las Comisiones del Parlamento de Andalucía refleja una representación equilibrada con un 44,3% (39) de los cargos ocupados por mujeres y un 55,7% (49) por hombres, manteniéndose en las mismas cifras que el ejercicio 2020.

A pesar de ello, el análisis según sexo y el carácter de la comisión muestra que en las Comisiones Permanentes Legislativas se ha perdido el equilibrio representativo presente en 2020 (41,7% mujeres y 58,3% hombres), ya que la proporción de mujeres ha descendido en 6,3 puntos porcentuales, de manera que la distribución en 2021 es de 35,4% (17) mujeres y 64,4% (31) hombres. Por su parte, las Comisiones Permanentes no Legislativas presentan otra realidad, ya que mantienen la situación equilibrada presente en 2020, que representan un 47,5% mujeres y un 52,5% hombres, pero un incremento de mujeres en 7,5 puntos porcentuales ha invertido la situación y en 2021 las mujeres alcanzan el 55% (22) de los cargos, frente al 45% (18) ocupados por hombres.

En el análisis de los tipos de cargos unipersonales existentes según sexo, se observa que la presencia femenina continúa siendo mayoritaria en las Presidencias, ya que los hombres alcanzan en 2021 un 35% (7) y las mujeres el 65% (13), incrementándose la proporción de estas últimas 5 puntos porcentuales respecto a 2020, lo que ha supuesto abandonar los márgenes de equilibrio del año anterior (40% hombres y 60% mujeres). También se pierde el equilibrio en los puestos de Letrado/a, pero en este caso, la presencia de mujeres es la minoritaria, 6 mujeres y 14 hombres (30% y 70% respectivamente) en 2021, ampliándose por tanto la brecha de género con respecto a 2020 (40% mujeres y 60% hombres).

Por otra parte, en 2019 mujeres y hombres registraban paridad (50%-50%) en las Vicepresidencias; en 2020 ya no se observa esta paridad, siendo la ocupación de estas del 45,8% y del 54,2%, hombres; y en 2021, continúa disminuyendo (4,2 puntos porcentuales) la presencia de mujeres en las Vicepresidencias, hasta un 41,7% (10), siendo de un 58,3% (14) la proporción de hombres.

Finalmente, en las Secretarías es donde se producía mayor desigualdad en la ocupación de cargos en 2020, con un 33,3% de mujeres y un 66,7% de hombres. Pero en 2021, la situación se encuentra ya en márgenes de equilibrio con un 41,7% (10) de mujeres y un 58,3% (14) de hombres, es decir, se ha producido un aumento de estas de 8,3 puntos porcentuales

3.2.2. Composición de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas

Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior

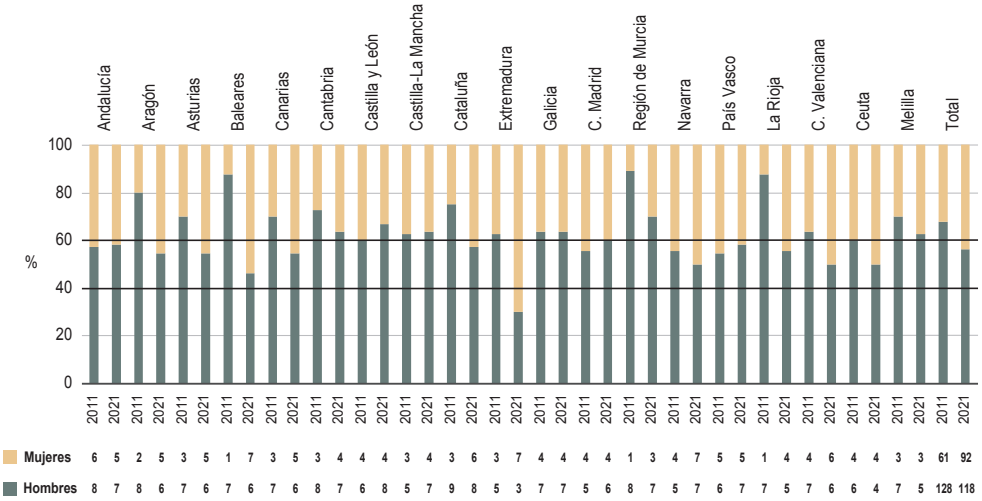
Es el poder ejecutivo el responsable de ejecutar las políticas generales de acuerdo con las leyes que ha aprobado el Parlamento. La presencia femenina en la composición de los Gobiernos resulta imprescindible tanto para reducir la brecha existente entre mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad, 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 2021, la composición del conjunto de los Gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónomas muestra por séptimo año consecutivo registros de representación equilibrada por sexo. De manera que en 2015 la presencia de mujeres eran de un 40,5% y del 59,4% la de los hombres; en 2016, ellas representaban el 43,2% de las personas que conformaban los gobiernos autonómicos y los hombres el 56,8%; en 2017, el 40% de los puestos de los gobiernos autonómicos están ocupados por mujeres y el 60% por hombres. Durante el año 2018, el 41,7% de los ejecutivos estuvo desarrollado por mujeres y el 58,3% por hombres; y en 2019 las mujeres desempeñaron el 44,9% de los puestos frente al 55,1% de hombres. En 2020, la presencia femenina en los gobiernos autonómicos fue del 43,9% frente al 56,1% de hombres, y en 2021, la distribución ha seguido la misma tendencia ya que el 43,8% de los puestos los ocupan mujeres (92) y el 56,2% hombres (118), es decir, se ha producido un descenso de estas en 0,1 puntos porcentuales.

A pesar de los leves retrocesos coyunturales que se observan en los datos anteriores, se han producido evidentes avances si se comparan los últimos registros con los que presentaban los ejecutivos autonómicos en 2011. Estos estaban alejados de los márgenes de equilibrio y con una diferencia de 11,5 puntos porcentuales con las cifras de 2021, ya que 32,3% (61) de los puestos estaban ocupados por mujeres frente al 67,7% (128) por hombres.

Comenzando el análisis pormenorizado de Comunidades y Ciudades Autónomas por Andalucía, en 2021 se observa nuevamente representación equilibrada en su ejecutivo con un 41,7% (5) de mujeres y un 58,3% (7) de hombres, misma distribución que en el año anterior. La comparativa con 2011 muestra que se ha mantenido la representación equilibrada, pero la proporción de mujeres ha experimentado un ligero descenso de 1,2 puntos porcentuales (42,9% mujeres y 57,1% hombres) en la década.

GRÁFICO 3.2.2. **Gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Años 2011 y 2021**



Nota: Datos a 2 de agosto de 2011 y entre 15 y 28 de junio de 2021 respectivamente.
Fuente: Senado y Gobiernos Autonómicos.

El resto de ejecutivos alcanzan en 2021 la representación equilibrada salvo Cantabria, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Galicia, Región de Murcia y la Ciudad Autónoma de Melilla, todas con sobrerrepresentación masculina. También Extremadura, pero en este caso la sobrerrepresentación es femenina (70%). Entre las Comunidades que muestran equilibrio, destaca Baleares, ya que es la única con mayoría de mujeres (53,8%).

Por otra parte, siguen observándose registros paritarios (50%-50%) en Navarra, la Comunidad Valenciana y la Ciudad Autónoma de Ceuta.

La comparativa con 2011 presenta diversas situaciones. En primer lugar, se observa un conjunto de Comunidades en las que el incremento de mujeres ha supuesto alcanzar en 2021 márgenes de equilibrio. En este grupo se encuentran Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Cataluña y La Rioja. En segundo lugar están aquellas en las que, a pesar del aumento, no se consiguen alcanzar un equilibrio representativo: Cantabria, Extremadura, Región de Murcia y la Ciudad Autónoma de Melilla. En tercer lugar, se pueden mencionar las que el incremento de mujeres ha supuesto alcanzar la paridad, como ocurre en Navarra, Comunidad Valenciana y Ciudad Autónoma de Ceuta. Pero también se han producido decrementos en la proporción de mujeres. En el caso de Andalucía, Comunidad de Madrid y País Vasco, estas reducciones no han supuesto la pérdida de equilibrio. Por el contrario, Castilla y León pierde el equilibrio que mantenía en 2011 debido al descenso experimentado; y en Castilla-La Mancha, el decremento de mujeres ha aumentado el desequilibrio ya presente en 2011. Finalmente, cabe mencionar Galicia, cuya distribución no ha experimentado cambios en la década y se ha mantenido desequilibrada.

Finalmente, el número de Comunidades Autónomas presididas por una mujer se mantiene en 4 como en 2020 y 2019, siendo estas Baleares, Comunidad de Madrid, Navarra y La Rioja.

3.2.3. Representación de mujeres y hombres en las entidades locales

Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local

En este epígrafe se analiza la presencia de mujeres y hombres en puestos de toma de decisión y representación política en las entidades locales. En primer lugar, se examinan las diputaciones provinciales, tanto las presidencias como el conjunto de diputados y diputadas. En segundo lugar, se analizan los ayuntamientos, concretamente las alcaldías y concejalías. Además de la variable de sexo, se integran en el análisis otras variables como provincias, grado de urbanización de los municipios y los partidos políticos que tienen representación en las mismas.

Los órganos de gobierno y administración de las provincias son las Diputaciones Provinciales. En el análisis de su composición desde el punto de vista de género se observa la situación tanto de las presidencias, puestos de mayor poder y decisión política, como de los puestos de diputados y diputadas.

En el caso de las primeras, en el año 2021 se observa que seis de las ocho presidencias de diputaciones provinciales de Andalucía están ocupadas por hombres, y solo dos de ellas, la presidencia de la Diputación de Huelva y la presidencia de la Diputación de Cádiz, están encabezadas por mujeres. Si bien esto supone una mayor representación femenina en comparación con el año 2020, año en el que sólo había una mujer presidenta de una diputación provincial, los datos muestran una brecha de género importante en este puesto, con un 75% de presencia masculina, frente a un 25% femenina.

Por otra parte, en 2021, el conjunto de diputados y diputadas suman 228, ocupando las mujeres 94 puestos (41,2%) frente a los 134 que ocupan los hombres (58,8%). Los datos son similares a los del año anterior, pero el ligero aumento (1,3 puntos porcentuales) de diputadas (91 en el año 2020), hace que se alcance en 2021 el objetivo de representación equilibrada. Si se analizan los datos en comparación con 2011, en la década se observa un progreso en la presencia de mujeres de 4,5 puntos porcentuales, ya que en ese año la distribución era de 36,7% diputadas y 63,3% diputados.

A continuación se analiza la distribución de diputadas y diputados en función del partido político al que representan. En 2021, se alcanza la representación equilibrada solamente en tres partidos políticos, sin que en ninguno de ellos la representación femenina supere a la masculina. Estos son PSOE, con un 49,5% de mujeres (55), Adelante Andalucía, cuya proporción de diputadas es del 46,2% (6), e Izquierda Unida, con un 42,9% de mujeres (3). En el resto de partidos políticos se observa una representación fuera de los márgenes de equilibrio, en la que existe sobrerrepresentación masculina. De esta manera, el PP cuenta con un 33,8% de diputadas (26), Ciudadanos, con un 27,3% (3) y Vox solamente tiene una diputada (20%). Finalmente, el conjunto denominado “Otros partidos políticos” solo cuenta con 4 diputados y ninguna diputada (100% hombres).

Si se compara la presencia de diputadas y diputados de los diferentes partidos políticos de los que constan datos respecto al año 2011, se observa que en el PSOE asciende en 4,9 puntos porcentuales la proporción de diputadas, pasando de 44,7% en 2011 (42 mujeres y 52 hombres) a 49,5% en 2021 (55 diputadas y 56 diputados) en 2021, es decir, la distribución se mantiene equilibrada a pesar de que el total de representantes ha ascendido en un 18,1% en la década pasando de 94 a 111 personas.

Los diputados y diputadas del Partido Popular, por su parte, experimentan un descenso del 33% entre 2011 y 2021 (115 y 77 respectivamente). Este hecho no influye en su distribución que en 2011 cuenta con mayoría de hombres (67,8% frente a 32,2% de mujeres) y se sigue manteniendo en 2021 (66,2% diputados y 33,8% diputadas), a pesar de que las mujeres ascienden en 1,6 puntos porcentuales en la década, estrechándose la brecha de género pero sin alcanzar el equilibrio.

En Izquierda Unida también se observa un descenso en el número global de puestos de diputados y diputadas provinciales, pasando de 15 en 2011 a 7 en 2021 (53,3%). Respecto a la distribución por sexo, en 2011 presenta una situación de desequilibrio con sobrerrepresentación masculina (66,7% diputados y 33,3% diputadas), pero el incremento de 9,5 puntos porcentuales por parte de las mujeres hace que en 2021 su representación por sexo se encuentre dentro de los márgenes de equilibrio (57,1% hombres y 42,9% mujeres), aunque disminuye la presencia de estas en términos absolutos (de 5 a 3 mujeres).

En último lugar, no se han observado avances en la década en el conglomerado de "Otros partidos políticos", ya que tanto en 2011 como en 2021 solo hombres ocupan puestos de diputados provinciales (5 y 4 diputados, respectivamente).

Continuando con el conjunto de entidades locales existentes en la organización territorial española, el Ayuntamiento se encarga de la administración local del municipio y constituye la administración más cercana a la ciudadanía. Por esta razón, la presencia de mujeres al frente de los ayuntamientos contribuye a 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.

El análisis de la distribución por sexo del conjunto de alcaldías de todas las Comunidades Autónomas de España en 2021, muestra una importante brecha de género, ya que la proporción de mujeres alcaldesas es de un 22,2%, frente a un 77,8% de hombres alcaldes (1.808 mujeres y 6.321 hombres). Aunque esta situación ha mejorado con respecto a 2013 (17,2% de alcaldesas y 82,8% de alcaldes), ya que la proporción de mujeres ha aumentado 5 puntos porcentuales, la distribución sigue estando desequilibrada por sobrerrepresentación masculina.

En 2021, el análisis por Comunidades Autónomas muestra que ninguna alcanza una representación equilibrada, siendo la Región de Murcia la que más se acerca a los márgenes de equilibrio, con un 37,8% de presencia femenina y un 62,2% de masculina. Le sigue el País Vasco, con un 30,3% de alcaldesas (69,7% alcaldes). Estos datos son indicativos del camino que queda por recorrer para llegar a la representación equilibrada por sexo, a pesar de los avances experimentados desde el año 2013 por todas las Comunidades Autónomas. Destacan especialmente la Región de Murcia, con un aumento de 22,2 puntos porcentuales entre 2013 y 2021, Cantabria (9,8 puntos porcentuales), Comunidad Valenciana (9,6 puntos porcentuales), así como las Comunidades Autónomas de Asturias y Baleares (9 puntos porcentuales).

Con respecto a Andalucía, y según datos de julio de 2021, los 785 municipios andaluces están regidos por 189 alcaldesas y 596 alcaldes (24,1% y 75,9% respectivamente), mejorando en 0,7 puntos porcentuales la distribución de 2020 (23,4% de mujeres alcaldesas y 76,6% de hombres alcaldes del mismo número de municipios) y, en mayor medida (3,7 puntos porcentuales), la de 2013, año en el que el 20,4% de los municipios andaluces estaban gobernados por mujeres (157) y un 79,6% por hombres (614). Estos datos reflejan un progresivo avance hacia la representación equilibrada por sexo en Andalucía, aunque todavía existe un evidente margen de avance.

Incorporando en el análisis la variable del grado de urbanización de los municipios, en 2021 se observa que la mayor proporción de alcaldesas se encuentra en las zonas rurales (25,2% mujeres y 74,8% hombres), experimentándose un aumento de estas de 1,5 puntos porcentuales con respecto a 2020 (23,8%). Por el contrario, los alcaldes alcanzan una mayor presencia en las zonas de densidad media (78,6% frente a 21,4% alcaldesas), incrementándose la presencia de ellos 0,6 puntos porcentuales más que el año anterior. Finalmente, la situación en el ejercicio de poder de las mujeres en las entidades locales aumenta ligeramente en las ciudades, pasando de un 23,3% en 2020 a un 24,4% en 2021 (1,2 puntos porcentuales de incremento), mientras que entre los hombres se ha observado el correspondiente descenso (75,6% en 2021).

Si se añade la variable provincia al grado de urbanización, los datos relativos a 2021 muestran sobrerrepresentación masculina en las alcaldías de Andalucía, independientemente de la provincia y del grado de urbanización de sus municipios, manteniéndose la misma situación respecto al año anterior. Las provincias cuyas alcaldías urbanas más se acercan a una representación equilibrada son Granada y Sevilla, ambas con 0,67 de IPRHM. Entre las de densidad media, Huelva alcanza un IPRHM de 0,70, destacando igualmente esta provincia entre las rurales, ya que su IPRHM de 0,72 es el más próximo a los márgenes de representación equilibrada.

Continuando con esta área de las entidades locales, en último lugar 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 2021 se repite el desequilibrio de género por sobrerrepresentación de hombres en todos los partidos políticos.

De esta manera, en 2021 el Partido Socialista Obrero Español ostenta 458 alcaldías, ocupadas un 27,1% (124) por mujeres y un 72,9% (334) por hombres. Se ha producido, por tanto, un ligero incremento (0,3 puntos porcentuales) en la presencia femenina con respecto al año anterior. Sin embargo, ampliando la comparativa a 2011, se observa que el avance para las mujeres es mayor (3,6 puntos porcentuales), ya que en ese año la distribución era de un 23,5% de alcaldesas y un 76,5% de alcaldes.

El Partido Popular rige en 2021 sobre 187 alcaldías, de las cuales un 21,4% (40) son regidas por mujeres y un 78,6% (147) por hombres, incrementándose el número de alcaldesas frente al año 2020 en 2,1 puntos porcentuales (19,3% de las alcaldías ostentadas por mujeres y 80,7% por hombres). En este partido también se observa la misma tendencia que en el PSOE, ya que la proporción de regidoras ha aumentado en 6,4 puntos porcentuales en la última década (15% de mujeres y 85% de hombres en 2011).

Por su parte, Ciudadanos dirige en 2021 un total de 19 ayuntamientos, representados por 2 alcaldesas (10,5%) y 17 alcaldes (89,5%), registrando idénticas cifras al año anterior. En el caso de Izquierda Unida y Adelante Andalucía, ostentan en conjunto 63 alcaldías en 2021, que se dividen en 12 regidas por mujeres (19%) y 51 regidas por hombres (81%). También se observa un incremento de 4,8 puntos porcentuales en el número de mujeres alcaldesas de estos partidos políticos en comparación con 2011, año en el que estas dirigían el 21,3% de sus ayuntamientos. Para finalizar, se analiza el conglomerado “Otros partidos” que aúna 58 alcaldías en 2021, de las cuales un 19% corresponden a alcaldesas (11) y un 81% corresponde a alcaldes (47). Este es el único caso en el que se recoge un descenso en la proporción de mujeres (1,7 puntos porcentuales) en comparación con 2011 (18,5% regidoras y 81,5% regidores).

Por último, abordando también un análisis de las concejalías, que son los puestos más próximos a la ciudadanía con responsabilidad en la gestión municipal, los municipios andaluces cuentan en 2021 con 3.753 concejalas (el 47%) y 4.241 concejales (el 53%), registrando la misma distribución por sexo que en 2020, aunque se hayan producido ligeros cambios en los datos absolutos (3.729 mujeres y 4.210 hombres en ese año), y alcanzando nuevamente la representación equilibrada por sexos.

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

Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior

Los partidos políticos cumplen funciones fundamentales en el sistema constitucional español pues expresan el pluralismo político, concurren a la formación y manifestación de la voluntad popular y son instrumento esencial para la participación política. Además, la Constitución Española reconoce igualmente a los sindicatos y organizaciones empresariales como organizaciones básicas para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales.

En este sentido, una presencia equilibrada de ambos sexos en los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales constituye la firme garantía de que las necesidades y problemas de las mujeres cuentan con cauces adecuados para hacerse visibles.

CUADRO 3.2.4. Órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales según sexo en Andalucía. Años 2011 y 2021

ORGANIZACIÓN	ÓRGANO EJECUTIVO		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
PSOE - Andalucía	Ejecutiva Regional	2011	21	47,7%	23	52,3%	44
		2021	22	44,9%	27	55,1%	49
Partido Popular Andaluz	Comité Ejecutivo Regional	2011	12	50,0%	12	50,0%	24
		2021	103	35,6%	186	64,4%	289
Izquierda Unida - Los Verdes Convocatoria por Andalucía	Coordinadora Andaluza	2011	25	42,4%	34	57,6%	59
		2021	-	-	-	-	-
Partido Andalucista		2011	4	15,4%	22	84,6%	26
		2021	-	-	-	-	-
Comisiones Obreras	Comisión Ejecutiva	2011	4	44,4%	5	55,6%	9
		2021	8	47,1%	9	52,9%	17
Unión General de Trabajadores	Comisión Ejecutiva Regional	2011	7	50,0%	7	50,0%	14
		2021	6	54,5%	5	45,5%	11
Confederación de Empresarios de Andalucía	Comité Ejecutivo	2011	2	9,1%	20	90,9%	22
		2021	4	22,2%	14	77,8%	18

Nota: Datos de 24 y 25 de junio de 2021. Información disponible a la fecha de elaboración del presente Informe.
(-) Datos no disponibles.
Fuente: Organizaciones políticas y sindicales.

En 2021, los datos sobre presencia de mujeres y hombres en los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales en Andalucía reflejan una realidad más alejada de la representación equilibrada por sexos que la del pasado año. Así, el 37,2% de los citados órganos ejecutivos están ocupados por mujeres (143) y el 62,8% por hombres (241), frente al 39,7% y 60,3% respectivamente de 2020 (158 mujeres y 240 hombres). Incluso si se analiza la serie histórica, en 2011, aunque el número total de representantes era menor (198), los datos registrados estaban más cercanos a la representación equilibrada, al ocupar entonces el 37,9% de los puestos las mujeres (75) y el 62,1% los hombres (123).

Se hace necesario, por tanto, continuar realizando esfuerzos con el fin de recuperar la representación equilibrada por sexo alcanzada por última vez en 2018, en la que el 41% de los citados órganos fueron ocupados por mujeres y el 59% por hombres.

El análisis por tipos de entidades muestra que los órganos directivos del conjunto de partidos políticos en Andalucía registran sobrerrepresentación masculina, con datos sensiblemente peores en términos de igualdad que los de 2020, año en el que se alcanzó la representación equilibrada por sexo (40,5% de mujeres y 59,5% de hombres). De esta manera, en 2021 el 37% de los puestos directivos lo ocupan mujeres (125) y el 63%, hombres (213), es decir, se ha producido un descenso de estas de 3,5 puntos porcentuales. Estos datos reflejan, además, una realidad menos equilibrada que la alcanzada hace una década, pues en 2011 los datos son similares a los de 2020 (40,5% mujeres y 59,5% hombres).

Por su parte, el conjunto formado por organizaciones sindicales y empresariales ha roto la tendencia negativa de años precedentes y en 2021 se acerca a la representación equilibrada, al registrar un 39,1% de mujeres (18) y un 60,9% de hombres (28), frente al 33,3% y 66,7%, respectivamente en 2020. Esto supone un incremento de 5,8 puntos porcentuales más por parte de las mujeres. Además, en este ámbito se han realizado intensos avances respecto a los datos registrados hace una década, mostrando el camino a seguir y las medidas a implantar para alcanzar la representación equilibrada por sexos, puesto que en 2011 solo el 28,9% de los puestos eran desempeñados por mujeres (71,1% por hombres).

El análisis pormenorizado de los datos disponibles de diferentes partidos políticos muestra que PSOE, con un 44,9% mujeres (22) y un 55,1% hombres (27), posee nuevamente una directiva con representación equilibrada, aunque desciende en 2,9 puntos porcentuales la proporción de mujeres con respecto a 2020 (47,8%). La comparación con 2011 también presenta una trayectoria positiva, ya que en ese año la distribución era de 47,4% mujeres y 52,3% hombres.

Por su parte, el Partido Popular presenta registros fuera de los márgenes de equilibrio, al igual que ya ocurría en 2020 (37,2% mujeres y 62,8% hombres), empeorando estos en 2021 al contar con un 35,6% de mujeres (103) en 2021 y un 64,4% de hombres (186). Esta situación está muy alejada de la paridad presente en 2011 (50%-50%).

No se han podido obtener los datos de la Coordinadora Andaluza de Izquierda Unida-Los Verdes convocatoria por Andalucía, de Podemos, ni de Ciudadanos Andalucía.

Por lo que respecta a las organizaciones sindicales, Comisiones Obreras muestra representación equilibrada en su ejecutiva, ya que un 47,1% son mujeres (8) y un 52,9%, hombres (9), mejorando en 2,6 puntos porcentuales la presencia de las mujeres con respecto a 2011 (44,4% y 55,6% respectivamente). En el mismo caso se encuentra la Unión General de Trabajadores que

cuenta con 6 mujeres y 5 hombres en su ejecutiva (54,5% y 45,5% respectivamente). Su comparativa con 2011 muestra incluso mejores avances, ya que el aumento de mujeres es de 4,5 puntos porcentuales.

Por otra parte, nuevamente se valora de manera positiva el esfuerzo realizado por mejorar la ratio de igualdad por sexo en el Comité Ejecutivo de la Confederación de Empresarios de Andalucía, pues en 2021, el 22,2% de los puestos son ocupados por mujeres (4 mujeres y 14 hombres), mostrando un aumento de 1,2 puntos porcentuales por parte de estas con respecto a 2020 (21,1%). El incremento es mayor (13,1 puntos porcentuales) si se compara con los datos de 2011 (9,1% mujeres y 90,9% hombres). Pese a los avances conseguidos, resulta evidente la alta masculinización existente en el Comité Ejecutivo de la citada organización.

En la comparativa de los datos registrados en Andalucía con los obtenidos en el conjunto de España durante 2021, puede observarse que los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales presentan registros más alejados de la paridad que los registrados por sus homólogas nacionales. Así, si el 37,2% de los citados órganos fueron ocupados en Andalucía por mujeres y el 62,8% por hombres, en el conjunto de España se alcanzó la representación equilibrada por sexos, con un 40,9% de mujeres (140) y un 59,1% de hombres (202).

El análisis por tipos de entidades, y comenzando por los órganos directivos del conjunto de partidos políticos en 2021, muestra que en Andalucía estos no se encontraban dentro de márgenes de equilibrio (37% mujeres y en un 63% hombres), mientras que en el conjunto de España, con un 40,9% de los puestos desarrollados por mujeres y el 59,1% por hombres, se alcanzan los citados márgenes.

Por su parte, el conjunto formado por organizaciones sindicales y empresariales en Andalucía en 2021 cuenta con una representación de un 39,1% desarrollada por mujeres y el 60,9% por hombres, mientras que en el conjunto nacional la distribución es equilibrada (40,9% mujeres y 59,1% hombres). Entre estas organizaciones, cabe mencionar que, tanto en Andalucía como en España, los registros más alejados de la representación equilibrada se presentan en las Confederaciones de Empresarios, aunque los datos nacionales son mejores que los andaluces, registrando una presencia femenina del 25% a nivel estatal frente al 22,2% de mujeres en Andalucía.

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

Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local

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 una Presidencia, que también lo es de su Sala de lo Civil y Penal, de quienes presiden el resto de Salas y de los magistrados y magistradas que determina la ley para cada una de ellas; además del personal perteneciente a los cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia y del personal funcionario al Servicio de la Administración de Justicia.

En 2021, son 83 personas las que componen el Tribunal Superior de Justicia, considerando la doble Presidencia ya citada. De estas, un 37,3% (31) son mujeres y un 62,7% (52) son hombres.

Se mantiene, por tanto, una distribución fuera de los márgenes de equilibrio a pesar de los avances experimentados desde 2011, con un aumento en la proporción de mujeres de 9,8 puntos porcentuales (27,6% de mujeres frente a 72,4% de hombres).

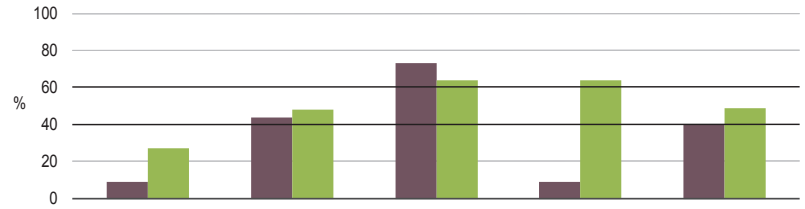
La Presidencia del Tribunal (y la de la Sala de lo Civil y lo Penal) está desempeñada por un hombre, al igual que en 2011. También ocupa en 2021 un hombre la Secretaría de la Sala de Gobierno. En el resto de salas, en 2021 hay dos presidentas (66,7%) y un presidente (33,3%) en la Sala de lo Contencioso-Administrativo, mientras que en Sala de lo Social la situación es inversa, con una presidenta (33,3%) y dos presidentes (66,7%), y en la Sala de lo Civil y lo Penal, solamente hay un presidente hombre. Estos datos muestran avances con respecto a 2011, año en el que no había ninguna mujer presidenta.

En 2021, se observa una representación desequilibrada entre las magistradas (sin considerar la presidencia de las Salas), que ocupan el 23,3% de dichos puestos (14) y los magistrados, que representan el 76,7% (46). Se observa incluso mayor diferencia que en 2011, con una distribución de 75,4% hombres frente a un 24,6% mujeres, es decir, que las mujeres han descendido 1,3 puntos porcentuales en la década. Para finalizar, en el cuerpo de Letrados y Letradas de la Administración de Justicia se observa el efecto contrario, ya que el 93,3% de los puestos están ocupados por mujeres (14) frente al 6,7% desarrollados por hombres (1), es decir, una distribución fuera de los márgenes de equilibrio por sobrerrepresentación femenina. Esta situación difiere de la existente en 2011, en la que había representación equilibrada con un 53,3% de mujeres y 46,7% de hombres.

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

Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

GRÁFICO 3.2.6. Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las Universidades andaluzas. Años 2011 y 2021



	Rectorado	Vicerrectorado	Secretaría General	Gerencia	Total Gobierno
2011	9,1%	43,5%	72,7%	9,1%	40,0%
2021	27,3%	47,9%	63,6%	63,6%	48,8%

Nota: Datos a 27 de junio de 2011 y 28 de mayo de 2021 respectivamente.
Fuente: Universidades andaluzas.

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 Pelayo.

En 2021, este análisis desde el punto de vista de género muestra una distribución de 48,8% de mujeres (62) y un 51,2% hombres (65), es decir, dentro de los márgenes de equilibrio. Se ha producido un incremento de estas de 3,1 puntos porcentuales en comparación con la representación femenina en el año 2020, que fue del 45,7% (54,3% de hombres). Ampliando el marco temporal de análisis, se observa un mayor aumento, de 8,8 puntos porcentuales, en la presencia de mujeres en estos órganos en la década (40% en 2011).

En cuando a los diferentes órganos, en 2021 solamente se observa una representación equilibrada en los vicerrectorados, con un 47,9% de mujeres, al igual que ya ocurriera en 2011 (43,5%), aunque se ha producido un aumento de 4,4 puntos porcentuales.

En el lado contrario se encuentran los rectorados, que en 2021 presentan las mayores brechas de género (27,3% de rectoras y 72,7% de rectores). Sólo las Universidades de Granada y Huelva, así como la Universidad Internacional Menéndez Pelayo cuentan con una rectora, frente a ocho rectores, presentándose un gran desequilibro de género en el principal órgano unipersonal de gobierno de la Universidad. A pesar de ello, la situación mejora claramente a la existente en 2011, año en el que las mujeres rectoras solamente alcanzaban el 9,1% (1).

Por su parte, secretarías generales y gerencias, que comparten la misma distribución con un 63,6% de mujeres, son los dos órganos que presentan sobrerrepresentación femenina en 2021. En comparación con 2011, la presencia de mujeres en las secretarías generales ha descendido en 9,1 puntos porcentuales, el 72,7% de puestos fueron ocupados por mujeres. Las gerencias también han mejorado, pero en este caso partían en 2011 de una situación con una baja proporción de mujeres del 9,1%, para aumentar en una década en 54,5 puntos porcentuales, invirtiendo la brecha.

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 Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

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

Los datos relativos a los equipos directivos de los centros del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía desde el punto de vista de género, muestran que la participación de las mujeres asciende a un 30% del total de personas que ocupan estos órganos (21 mujeres y 49 hombres), habiéndose producido un incremento de 13,1 puntos porcentuales respecto a los datos de 2011 (16,9% de mujeres). A pesar de esta importante mejora, la distribución no ha conseguido alcanzar en la década los márgenes de equilibrio.

En el análisis por centros en Andalucía, se observa que Almería y Málaga solamente cuentan con representación masculina en sus equipos directivos (100%), manteniendo la misma situación de desequilibrio que en 2011. En Córdoba se han producido mejoras en la situación de las mujeres en estos puestos, ya que el aumento en 28,6 puntos porcentuales en la década ha supuesto que la distribución sea equilibrada (28,6% de mujeres en 2011 y 57,1% en 2021). Granada y Sevilla también experimentan avances, pero a pesar de ellos, la presencia de mujeres y hombres en los equipos directivos sigue sin ser equilibrada. De esta manera, Granada cuenta con un 37,5% de mujeres en 2021 frente al 12,5% de 2011 (25 puntos porcentuales), y en Sevilla, la presencia de estas es del 25% en 2021 frente a 15,4% en 2011 (9,6 puntos porcentuales). En cuanto a la provincia de Cádiz, se mantiene el número de mujeres en cargos directivos (un total de 2).

Ampliando el análisis a los distintos puestos dentro de los equipos directivos de los centros en Andalucía del CSIC, y comenzando por los de dirección, se observa un avance por parte de las mujeres de 4,3 puntos porcentuales entre 2011 (8,7%) y 2021 (13%), a pesar de ello, es el puesto cuya distribución se encuentra más alejada de los márgenes de equilibrio (3 mujeres y 20 hombres).

Mayor es la mejora experimentada en el caso de la vicedirección, ya que las mujeres han pasado de ocupar el 3,7% de estos puestos en 2011 al 32,1% en 2021 (9 mujeres y 19 hombres), es decir, han escalado 28,4 puntos porcentuales en una década.

Finalmente, se observa que estas también han progresado en los puestos de gerencia, ya que su presencia se ha incrementado en 4,5 puntos porcentuales en el periodo analizado, en este caso partían de una situación de equilibrio que se ha mantenido en la década, ocupando el 42,9% de los puestos en 2011 y el 47,4% en 2021 (9 mujeres y 10 hombres), acercándose más a la paridad.

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

Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

En 2021, 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, están compuestas en su conjunto por 204 personas, distribuidas en un 13,2% mujeres (27) y un 86,8% hombres (177). Esta representación mejora ligeramente los datos de 2013, año en el que las mujeres ocupan el 12,5% de los puestos (87,5% hombres), es decir, el incremento ha sido de 0,7 puntos porcentuales, a pesar de ello, sigue existiendo una importante brecha de género en este campo.

El análisis de la distribución por sexo dependiendo del ámbito académico, muestra en 2021 sobrerrepresentación masculina en todos ellos. De esta manera, las juntas de gobierno de las academias de Ciencias están compuestas por un 10,6% mujeres y el 89,4% hombres (9 y 76 respectivamente). La mejora para ellas con respecto a 2013 se cuantifica en 2,9 puntos porcentuales (7,7% mujeres), pero a pesar de ello, los datos se mantienen alejados de la representación equilibrada.

En el mismo caso se encuentran las mujeres presentes en las academias de Letras que pasan de un 3,7% en 2013 a un 7,4% en 2021 (2 mujeres y 25 hombres), incrementándose por tanto la ocupación por estas de los puestos en las Juntas en 3,7 puntos porcentuales.

Finalmente, las academias Multidisciplinares presentan una distribución por sexo en sus Juntas de un 17,4% mujeres (16) y 82,6% hombres (76) en 2021. Con respecto a 2013 se ha agudizado la brecha de género, ya que la presencia de mujeres ha disminuido en 2,9 puntos porcentuales (20,3% y 79,7% respectivamente).

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

Consejería de Hacienda y Financiación Europea

En 2020, cuentan con domicilio social en Andalucía nueve Cajas Rurales. La presencia de mujeres en los órganos de gobierno de las mismas muestra un importante desequilibrio, ya que estas ocupan un 13,5% de los puestos (13) frente al 86,5% desempeñados por hombres (83), lejos, por tanto, de los márgenes de equilibrio. A pesar de ello, estos datos mejoran los de 2010, con una representación de hombres del 96,4% (5) y de mujeres del 3,6% (5), es decir, en la década la proporción de mujeres ha avanzado 10 puntos porcentuales.

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

Consejería de Hacienda y Financiación Europea

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

En primer lugar, se analizan los datos correspondientes a las personas físicas que ejercen como mediadoras de seguros. En 2021, 180 mujeres y 215 hombres desarrollan esta actividad. Los datos comparativos de los ejercicios 2011 y 2021 muestran una disminución de 1,6 puntos porcentuales en el caso de las mujeres, pasando del 47,2% en 2011 al 45,6% en 2021 (52,8% y 54,4% respectivamente, en el caso de los hombres), manteniéndose la distribución dentro de los márgenes de equilibrio.

En segundo lugar, se practica el análisis sobre los registros de mediación/distribución de personas jurídicas, y se observa el mantenimiento de la brecha de género, a pesar de una leve mejora en la década en dos de los tres puestos analizados. De esta manera, en el caso de los puestos de alto cargo, en 2011, los hombres ocupaban el 85,4% de estos frente al 14,6% ocupados por mujeres, y la situación mejora en 2021, con un aumento de 6 puntos porcentuales

por parte de las mujeres, quedando la distribución en un 79,4% de hombres (525) y un 20,6% de mujeres (136).

En el caso de las personas socias con participaciones significativas, se observaban amplias diferencias en 2011 que se han visto reducidas en 2021, aunque no se consigue alcanzar los márgenes de equilibrio. De esta manera, en 2011, el 73,8% de las participaciones significativas declaradas las ostentaban hombres y sólo el 26,2% corresponden a mujeres; mientras que en 2021, el 69,3% de las participaciones significativas son de titularidad de hombres (350) y el 30,7% son de mujeres (155), aumentando, por tanto, en 4,5 puntos porcentuales la presencia de estas.

Finalmente, entre los puestos titulares de departamentos de atención al cliente en estas compañías, se ha producido el efecto contrario ya que, en la década, son los hombres los que han experimentado un incremento de 7,4 puntos porcentuales, pasando del 70,3% en 2011 al 77,7% (278) en 2021 en el caso de los hombres y de 29,7% a 22,3% (80) respectivamente entre las mujeres.

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

Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior y Consejo Audiovisual

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. Resulta, por tanto, fundamental la presencia de mujeres y hombres entre el personal directivo de los medios de comunicación, ya que 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.

Los datos globales del sector suponen un nuevo paso atrás en los resultados registrados en el conjunto de los medios de comunicación radicados en Andalucía para alcanzar la representación equilibrada de mujeres y hombres en sus equipos de dirección. El análisis de género de los puestos directivos de los medios de comunicación durante el ejercicio 2021 muestra una distribución de un 26,9% de mujeres (49) y un 73,1% de hombres (133), según la información disponible en el mes de mayo en la Agenda de la Comunicación de Andalucía. Es decir, se ha producido un descenso por parte de estas de 1,2 puntos porcentuales con respecto 2020 (28,1% de mujeres y 71,9% de hombres). Además, este retroceso anual evidencia el estancamiento de los datos registrados en series temporales más largas, ya que en 2011 las mujeres ocupaban el 25,2% de los puestos directivos (74,8% hombres), mejor situación que la que se presenta tras una década. 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.

El descenso de la representación de las mujeres en los puestos directivos de los medios de comunicación radicados en Andalucía es el resultado de una menor presencia femenina en el ámbito de la televisión y de los diarios, ya que no se han producido cambios en el caso de las agencias y las radios con respecto a 2020.

Así, en el sector radiofónico se han mantenido en 2021 los datos registrados en 2020 de presencia femenina en los equipos directivos, con un 22,5% (16 mujeres y 55 hombres). Este hecho no evita que el ámbito de la radio continúe siendo el más distante de la representación equilibrada, situándose la presencia femenina 4,4 puntos porcentuales por debajo de la media del sector (26,9% en 2021). Ampliando la comparativa a una década, se observa que se ha conseguido mejorar levemente la ratio por sexo, pasando del 20,4% en 2011 al 22,5% de presencia femenina en 2021 (79,6% y 77,5% hombres respectivamente).

Por su parte, el mundo de las agencias de comunicación también ha visto cómo la presencia femenina en los equipos directivos ha registrado los mismos datos de los ejercicios 2019 y 2020, 39,1% de mujeres y 60,9% de hombres (9 y 14 respectivamente), lo que 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 consigue la igualdad presente en 2011 (50% mujeres y 50% hombres).

En el ámbito de los diarios, se ha quebrado la tendencia positiva de incremento de la presencia femenina en los equipos directivos que comenzó en el año 2016, alejándose de la representación equilibrada en el sector y colocándose, tras la radio, como el segundo ámbito con mayor desigualdad de género de los analizados. De esta manera la distribución por sexo en 2021 es de 23,2% mujeres (13) y 76,8% hombres (43), 1,3 puntos porcentuales de diferencia con los datos de 2020 (24,6% mujeres y 75,4% hombres). No obstante, si se observan los datos de 2011, año en el que las mujeres ocupan un 19,8% de los puestos (80,2% hombres), la situación ha mejorado.

En el ámbito de la televisión, se ha profundizado la tendencia negativa iniciada en 2017 y que se frenó en 2019. De esta manera, en 2021 muestra una presencia de mujeres en los puestos directivos del 34,4% (11) y de hombres del 65,6% (21), lo que supone un descenso de 3,9 puntos porcentuales por parte de las primeras, con respecto a 2020 (38,2% y 61,8%, respectivamente). La situación actual es incluso menos favorecida que la observada en 2011, más cercana a los márgenes de equilibrio (38,9% mujeres y 61,1% hombres).

Resulta por tanto evidente que, en general, se han producido leves avances en la consecución de la representación equilibrada en los equipos directivos de las empresas de comunicación, de manera que 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.

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. Según datos de mayo de 2021, la ocupación femenina en los órganos de dirección ha avanzado nuevamente de forma leve (0,8 puntos porcentuales) con respecto a los registros de 2020, aunque siguen sin alcanzar la representación equilibrada lograda durante 2017 y 2018 (42,3%). De esta manera, las mujeres ocupan en 2021 el 35,6% de los puestos directivos (16) y los hombres

el 64,4% (29), frente al 34,8% y 65,2% respectivamente en 2020. Por otra parte, atendiendo a series temporales más largas y analizando los datos de la última década, se observa que la presencia femenina en los equipos de dirección de la RTVA ha disminuido, ya que en 2011 era del 36,1%, 0,5 puntos porcentuales más que en 2021.

Estos datos globales en cualquier caso están más cercanos a la representación equilibrada por sexos que los registrados en 2021 por Radio Televisión Española, en el que las mujeres ocupan solo el 25% de los puestos directivos (2), frente al 75% de puestos ocupados por varones (6).

El nuevo incremento global de presencia femenina en los órganos de dirección se ha sustentado en el avance producido en las Áreas Corporativas y Operativas de RTVA, donde se ha pasado del 38,5% en 2020 al 40% en 2021 (10 mujeres y 15 hombres), ya que los datos registrados en el Consejo de Administración, así como en las Direcciones Territoriales han sido los mismos que en 2020. Este nuevo avance, fruto del trabajo y del compromiso por la igualdad, permite a este ámbito ser el único de los analizados en alcanzar en 2021 registros de representación equilibrada en los puestos directivos, mejorando también los datos presentes en 2011 (31,6% mujeres y 68,4% hombres).

Como se ha comentado, en 2021 la presencia de mujeres en el Consejo de Administración de la Agencia Pública Empresarial RTVA repite los registros alcanzados en 2020, un 30,8% de mujeres y 69,2% de hombres (4 y 9 respectivamente). Se observa cómo la disminución de mujeres en los equipos directivos es especialmente significativa en el Consejo de Administración, ya que en 2011 contaba con una representación equilibrada (40% mujeres y 60% hombres).

Por su parte, en 2021 la presencia femenina en las Direcciones Territoriales de RTVA también ha registrado la misma distribución que en 2020, es decir, un 28,6% de mujeres (2) y un 71,4% de hombres (5). No se han recuperado, por tanto, los datos de equilibrio de 2019 (42,9% de mujeres) ni la paridad observada en 2011 (50% mujeres y 50% hombres).

Finalmente, cabe destacar que en ningún sector de actuación de RTVA la ocupación femenina de puestos directivos es superior a la masculina, pero a diferencia de 2020, año en el que no se alcanzaba la representación equilibrada en ninguno de sus ámbitos, en 2021 esta representación se halla presente en las Áreas Corporativas y Operativas.

Presencia en la programación informativa

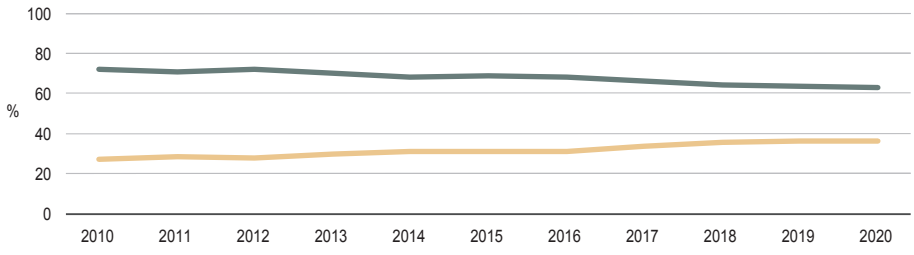
La Unión Europea y las Naciones Unidas han aprobado diferentes resoluciones demandando a los Estados miembros y a las autoridades reguladoras un análisis de los medios con una perspectiva de género que contribuya a la sensibilización y la autorregulación del sector. Desde 1995, la ONU promueve un monitoreo 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. A nivel regional, 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.

Pese a las recomendaciones emanadas desde la Unión Europea y Naciones Unidas, 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. En España, la autoridad reguladora española de ámbito estatal no emplea aún estos indicadores, que por el contrario utiliza el regulador de Cataluña, aunque su periodicidad no es anual.

Por su parte, el Consejo Audiovisual de Andalucía cuenta con diferentes indicadores para evaluar la representación de hombres y mujeres en la programación informativa. Entre ellos destacan los que analizan según sexo las intervenciones en telenoticiarios de las televisiones públicas de Andalucía; el sexo de las personas expertas que analizan la información, ya que es una decisión que compete exclusivamente a los medios; y los tiempos de palabra en antena por parte de hombres y mujeres para distintos asuntos, ya que, además, el análisis de la temática de las noticias permite evaluar la proyección de una imagen estereotipada.

GRÁFICO 3.2.11.1. Intervenciones en telenoticiarios de las televisiones públicas de Andalucía según sexo. Periodo 2010-2020



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Mujeres	27,5%	29,1%	28,0%	29,8%	31,6%	31,3%	31,7%	33,9%	35,7%	36,5%	36,5%
Hombres	72,5%	70,9%	72,0%	70,2%	68,4%	68,7%	68,3%	66,1%	64,3%	63,5%	63,5%

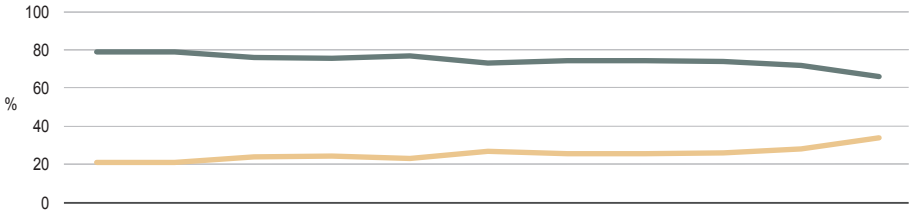
Fuente: Consejo Audiovisual de Andalucía.

La información sobre la presencia de hombres y mujeres en los informativos diarios de las televisiones públicas de Andalucía muestra que en 2020 se mantiene el mismo porcentaje de intervenciones femeninas que en 2019, un 36,5% frente a un 63,5% por parte de hombres. De esta manera, dos de cada tres intervenciones son masculinas en una Comunidad en la que las mujeres representan más de la mitad de la población. Aunque esta cifra es la más elevada del periodo estudiado (2010-2020), se ha interrumpido la tendencia al crecimiento que se había verificado en los últimos años.

El último monitoreo realizado en España, promovido por Naciones Unidas, es del año 2015 y refleja que las mujeres son el 28% de los sujetos y fuentes de información de las noticias difundidas en diarios, radios y televisiones. La cifra se eleva al 33% en periódicos digitales[3].

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

GRÁFICO 3.2.11.2. Intervenciones de personas expertas en telenoticiarios de las televisiones públicas de Andalucía según sexo. Periodo 2010-2020

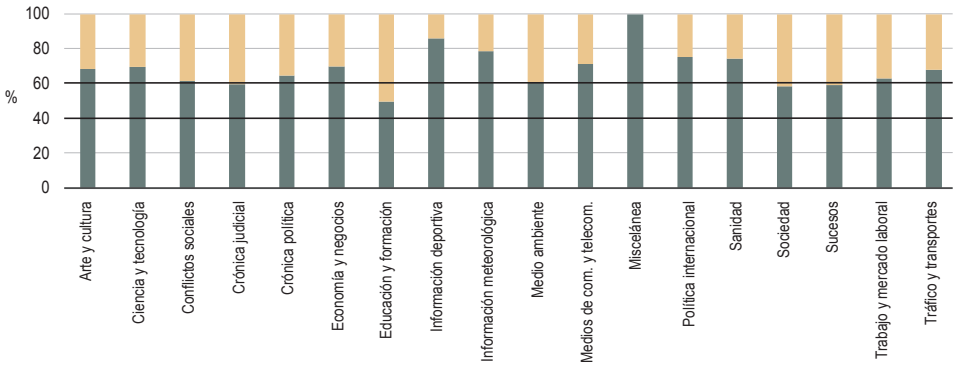


	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Mujeres	21,1%	20,9%	24,0%	24,5%	23,2%	27,0%	25,5%	25,6%	26,2%	28,0%	33,9%
Hombres	78,9%	79,1%	76,0%	75,5%	76,8%	73,0%	74,5%	74,4%	73,8%	72,0%	66,1%

Fuente: Consejo Audiovisual de Andalucía.

El análisis de género sobre las personas expertas que analizan la información muestra que en 2020, el porcentaje de intervenciones en los informativos por parte de expertas femeninas es del 33,9%, habiéndose producido una subida de 5,9 puntos respecto al año anterior (28%). Este es el valor más alto alcanzado en la década, observándose un constante aumento desde el 21,1% recogido en 2010, pero sin lograr alcanzar los márgenes de la representación equilibrada. A pesar de ello, es la primera vez que este porcentaje se acerca a las intervenciones femeninas de carácter general en los informativos diarios de las televisiones públicas de Andalucía vistas anteriormente, en un indicador que, a diferencia de otros, depende en buena medida de la propia voluntad de las y los profesionales de los medios de comunicación, que son quienes deciden el sexo de las personas expertas a las que consultan.

GRÁFICO 3.2.11.3. Tiempos de palabra en antena según sexo y temáticas. Año 2020



	Arte y cultura	Ciencia y tecnología	Conflictos sociales	Crónica judicial	Crónica política	Economía y negocios	Educación y formación	Información deportiva	Información meteorológica	Medio ambiente	Medios de com. y telecom.	Miscelánea	Política internacional	Sanidad	Sociedad	Sucesos	Trabajo y mercado laboral	Tráfico y transportes
Mujeres	31,5%	30,3%	38,4%	40,3%	35,2%	30,0%	50,3%	13,8%	21,1%	39,0%	28,5%	0,0%	24,6%	25,6%	41,4%	40,6%	36,9%	31,8%
Hombres	68,5%	69,7%	61,6%	59,7%	64,8%	70,0%	49,7%	86,2%	78,9%	61,0%	71,5%	100,0%	75,4%	74,4%	58,6%	59,4%	63,1%	68,2%

Fuente: Consejo Audiovisual de Andalucía.

Por otra parte, al observar en 2020 la distribución por sexo de los tiempos de palabra en antena en el conjunto de los prestadores analizados, se encuentra que los tiempos de palabra femeninos tienen una mayor duración que los masculinos en las noticias de educación y formación (50,3% por parte de ellas y 49,7% de ellos), invirtiendo la distribución presente en 2010, año en el que los tiempos de palabra masculinos eran mayoritarios en este ámbito (39,8% mujeres y 60,2% hombres).

En las temáticas de sociedad (41,4%), sucesos (40,6%) y crónica judicial (40,3%), sin embargo, se observa que los tiempos de palabra por parte de las mujeres se encuentran dentro de los márgenes de equilibrio en 2020, gran avance si se considera que en 2010, en las dos últimas áreas no constan datos para las mujeres siendo el total de los tiempos de palabra masculinos.

En el resto de temáticas se pierde la representación equilibrada, y destacan por sus tiempos de palabra abrumadoramente masculinos, la información deportiva (86,2%), meteorológica (78,9%), política internacional (75,4%), sanidad (74,4%) y economía y negocios (70%). Mención aparte merece la categoría miscelánea, que recoge un 100% de tiempos de palabra por parte de estos.

A pesar de las cifras anteriores, se han observado avances en la década. De esta manera, los tiempos de palabra femeninos en la información deportiva han aumentado 10,3 puntos porcentuales con respecto a 2010 (3,5% mujeres y 96,5% hombres) y 11,8 puntos porcentuales en la meteorológica (9,3% de mujeres en 2010). También se han producido incrementos en el área de economía y negocios (4,9 puntos porcentuales) y en ciencia y tecnología, pasando de 19,4% de tiempo de palabra femenino en 2010 a 30,3% en 2020.

Pero también se observan descensos entre 2010 y 2020 en los tiempos de palabra femeninos en la temática sanitaria (19,1 puntos porcentuales), alejando la distribución de los márgenes de equilibrio presentes en 2010 (44,7% mujeres y 55,3% hombres). También ha disminuido, pero en menor medida (0,3 puntos porcentuales) el tiempo dedicado por las mujeres a la política internacional en comparación con 2010.

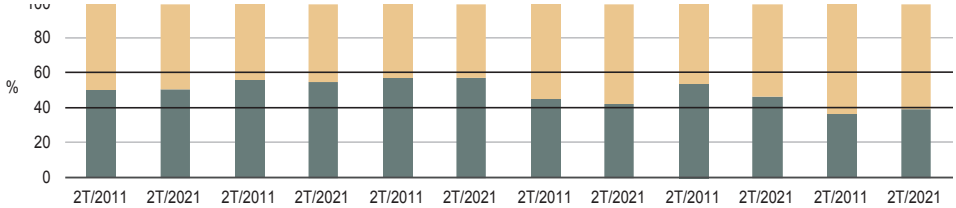
3.3. EMPLEO, RENTA Y PENSIONES

3.3.1. La población andaluza según su situación en el mercado laboral y evolución interanual de la población activa, ocupada, parada e inactiva

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

Se analizan a continuación los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), teniendo en cuenta la población de 16 a 64 años, y tomando la información correspondiente al segundo trimestre de 2021, último publicado a la fecha de realización de este informe, y los del periodo equivalente de hace una década, esto es, los del segundo trimestre de 2011. La población comprendida en esas edades se cifró en Andalucía en 5.586.285 personas en el segundo trimestre de 2011, y 5.568.888 en el mismo periodo de 2021, lo que supone una bajada de un 0,3%. En cuanto a la proporción de hombres y mujeres, en 2021 se alcanza la igualdad de sexos en la distribución, mejorando los porcentajes del 49,6% de mujeres y 50,4% de hombres de 2011.

GRÁFICO 3.3.1.1. Población andaluza de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica. 2T/2011 y 2T/2021



	Población de 16 a 64 años		Activa		Ocupada		Ocupada subempleada		Parada		Inactiva	
	2T/2011	2T/2021	2T/2011	2T/2021	2T/2011	2T/2021	2T/2011	2T/2021	2T/2011	2T/2021	2T/2011	2T/2021
Mujeres	2.768	2.782	1.737	1.813	1.192	1.348	201	196	545	466	1.031	969
Hombres	2.818	2.787	2.228	2.162	1.599	1.762	167	141	629	400	590	624

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

La población activa sube en la década un 0,3%, pasando de 3.964.519 personas en 2011 a 3.975.969 en 2021. Se observa que este incremento se debe a la subida en la población activa femenina, de un 4,4%, que compensa la bajada en un 2,9% de la masculina. Como consecuencia de esta evolución, la distribución de hombres y mujeres en activo mejora en cuanto al equilibrio representativo, pasando de un 43,8% de mujeres y un 56,2% de hombres en 2011, a un 45,6% y un 54,4% de mujeres y hombres respectivamente, en 2021.

En España, por su parte, la población activa baja ligeramente en la década, un 1,7%, y se cifra en 22.920.128 personas en el 2T/2021, con porcentajes de mujeres y hombres del 47,3% y 52,7%, respetivamente, lo que reduce la distancia entre mujeres y hombres de 2011 (45,2% de mujeres y 54,8% de hombres).

En cuanto a la participación en el empleo, aumenta en un 11,4% la población empleada en Andalucía en los últimos diez años, llegando a un total de 3.110.055 personas en 2021, el 16% del total nacional. Aunque aumenta más el empleo entre las mujeres (13,1%) que entre los hombres (10,2%), se mantiene la brecha en la participación en el empleo por sexo, con una ligera mejora en la década, ya que las mujeres representan en 2021 el 43,3% de la población empleada total, frente al 42,7% que suponían en 2011. La evolución en España es también positiva, aunque el crecimiento en la década es menor, concretamente del 5%. La distribución por sexo es más equilibrada en el empleo que en Andalucía, y también mejora en el periodo, con un 54,9% de hombres y un 45,1% de mujeres en 2011 y un 46,1% de mujeres y 53,9% de hombres, en 2021.

El subempleo se define en la EPA como aquella situación en la cual la persona trabajadora se encuentra trabajando menos horas de las que desearía, por lo que se trata de un indicador de calidad en el empleo. Se observa que en el periodo estudiado, hay un descenso de la población total subempleada en Andalucía, del 8,3% (desde 367.764 en 2011 a 337.200 en 2021), y que ese descenso es significativamente más alto entre los hombres (15,3%) que entre las mujeres (2,6%), que por otra parte son mayoría en este colectivo, por lo que la brecha de género empeora en la década, ya que las mujeres aumentan su presencia como subempleadas, desde el 54,7% de 2011, al 58,1% de 2021. Para el conjunto nacional, también desciende el subempleo, en un 12,9%, y por sexo, se agranda la brecha más que en Andalucía entre 2011 y 2021 pasando la distancia entre mujeres y hombres de 7,4 puntos porcentuales, a 20,9.

La población en paro baja un 26,2% en Andalucía en los últimos diez años, y se sitúa en el 2T de 2021 en 865.913 personas, el 24,6% del total de España. Baja entre los hombres más del doble que entre las mujeres (36,3% y 14,5% respectivamente), lo que hace que se invierta la brecha de género, puesto que en 2011 los hombres eran mayoría, el 53,6% del total, y en 2021 lo son las mujeres (53,8%). En España, también baja el paro entre los segundos trimestres de 2011 y 2021, en valores cercanos a Andalucía (27,2%), y la evolución por sexo es también similar, con un inicio de la década caracterizado por una mayoría masculina entre quienes están parados (54,2%), y mayoría femenina al final (53,8%).

Para completar el análisis de las variables básicas que definen el mercado laboral, la población inactiva en Andalucía el 2T/2021 es más baja, en un 1,8%, que la del 2T/2011, con la particularidad de que sube entre los hombres (5,7%) y baja entre las mujeres (6,1%), de manera que la distribución por sexo se acerca al equilibrio, aunque sin alcanzarlo del todo: se pasa de un 36,4% de mujeres y un 63,6% de hombres, a un 39,2% de mujeres y un 60,8% de hombres. En España, la cifra de personas inactivas llega a 7.639.438, tras bajar en la década un 1,5%. Como en Andalucía, solo baja para las mujeres (8,1%), subiendo para los hombres (9,4%), e igualmente mejora en cuanto a equilibrio de sexos, ya que la distribución desequilibrada de 2011 (37,6% de hombres y 62,4% de mujeres) se equilibra (41,7% de hombres y 58,3% de mujeres), aunque todavía muy lejos de la paridad.

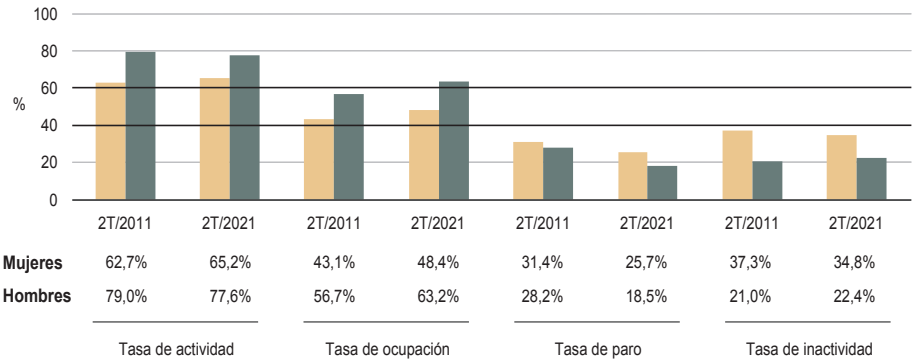
En conclusión, las mujeres son más numerosas entre quienes están inactivos, tanto en Andalucía como en España, y menos entre quienes están activos. Sufren más el desempleo al final de la década, en Andalucía y España, y son casi cerca del 60% entre quienes desearían, trabajar más horas. En cambio, hay más hombres en el colectivo de personas ocupadas, con una mayor brecha por sexo en Andalucía que en España.

3.3.2. Tasas de actividad, ocupación, paro e inactividad en Andalucía

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

Teniendo en cuenta los datos de la EPA del segundo trimestre de 2021 y de 2011, el análisis por sexo revela en primer lugar que con carácter general, tanto en Andalucía como en España, las mujeres tienen tasas más altas que los hombres en desempleo e inactividad, y más bajas en actividad y empleo.

GRÁFICO 3.3.2.1. Tasas de actividad, ocupación, paro e inactividad de la población de 16 a 64 años según sexo en Andalucía. 2T/2011 y 2T/2021



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

Comenzando por la tasa de actividad, se aprecia que en Andalucía, en el periodo analizado, sube para las mujeres y baja para los hombres, pasando la tasa femenina del 62,7% al 65,2%, y la masculina, del 79% al 77,6%. Esta evolución es similar a la de España, donde sube la actividad femenina en 2,4 puntos porcentuales, hasta el 70,9%, y baja para los hombres en 2,3 puntos, hasta el 79,1%. De estas cifras se desprende igualmente, que la brecha de género es más alta en Andalucía que en España, aunque evoluciona favorablemente en ambos territorios: de 16,3 puntos porcentuales a 12,4 puntos en Andalucía, y de 12,9 a 8,2 puntos en España.

Pasando a la tasa de ocupación, sube para ambos sexos entre 2011 y 2021. Es del 48,4% para las mujeres y del 63,2% para los hombres en Andalucía en el 2T de 2021, tras subir 5,4 puntos para las primeras y 6,5 para los segundos desde 2011. La distancia entre la tasa femenina y la masculina aumenta en 1,1 puntos. En España, las tasas de ocupación son más altas que en Andalucía para ambos sexos, pues se cifran en el 58,5% para las mujeres y el 68,4% para los hombres en el 2T de 2021, con crecimientos con respecto al 2011 de 4,4 puntos para las primeras y 3,7 puntos para los segundos. La diferencia por sexos baja en 0,6 puntos porcentuales. Por tanto, pese a la evolución favorable del empleo, la desigualdad por sexo sube en Andalucía, mientras baja en España en la década estudiada.

La tasa de paro baja para los dos sexos, con mayor intensidad en Andalucía que en España. No obstante, sigue siendo más alta en Andalucía que en el conjunto nacional. Se sitúa en Andalucía, en el 2T de 2021, en el 25,7% para las mujeres (5,7 puntos menos que en 2011) y en el 18,5% para los hombres (9,7 puntos por debajo de 2011). La diferencia por sexo crece, de 3,1 puntos a 7,2. En España, en 2021, la tasa de paro femenina llega al 17,5% (3,5 puntos inferior a la de 2011), y la masculina, al 13,5% (7 puntos menos que en 2011). También en España, se alejan las tasas femenina y masculina en la década, desde 0,5 puntos en 2011, a 4 puntos en 2021, aunque como se observa, la brecha es menor que en Andalucía.

Por último, la tasa de inactividad presenta evoluciones dispares por sexo, en Andalucía y en España, subiendo en ambos casos la masculina y bajando la femenina, aunque esta se mantiene por encima de la masculina. En Andalucía, la tasa de inactividad femenina llega en 2021 al 34,8 (baja 2,4 puntos con respecto a periodo similar de 2011), y la masculina, al 22,4% (1,4 puntos por encima de 2011). Como consecuencia de esta evolución, la diferencia por sexo disminuye, desde 16,3 puntos porcentuales en 2011 a 12,4 puntos en 2021. En España, la tasa masculina de inactividad en 2011 es del 20,9%, tras subir 2,3 puntos porcentuales, y la femenina, del 29,1% (2,4 puntos menos que en 2011). La brecha de género pasa de 12,9 a 8,2 puntos.

3.3.3. Tasa de actividad por provincia y comparativa con España y la UE

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

Tasa de actividad por provincia

Las provincias andaluzas con mayores tasas de actividad en el 2T de 2021 son, en primer lugar, Almería (73,6%), Sevilla (73,5%) y Córdoba (72,3%), pese a que en dos de ellas, desciende la tasa con respecto al 2T de 2011, 2,5 puntos porcentuales en Almería, y 1,4 puntos en Córdoba. Solo en Sevilla aumenta, en 1,3 puntos porcentuales. Por el contrario, las tasas más bajas se registran en el 2T de 2021 en Jaén (66,7%) y Cádiz (69,5%).

Por sexo, en todas las provincias la presencia de mujeres en el colectivo de personas en activo es menor a la de los hombres, tanto en 2011 como en 2021. Las mayores brechas, en el 2T de 2021, se dan en las provincias de Jaén, con una tasa femenina 19,1 puntos menor a la masculina, y Córdoba, donde esta tasa se sitúa para las mujeres 16,2 puntos por debajo de la de los hombres. Las menores diferencias se dan en Almería, con 6,9 puntos porcentuales de diferencia, y Granada, con 10,5 puntos menos en la tasa femenina. Cabe decir que en todas las provincias la diferencia en las tasas de actividad de hombres y mujeres se han acortado (destaca Almería con una disminución en la brecha de 8,7 puntos porcentuales), salvo en Córdoba, con un ligero aumento de 0,4 puntos porcentuales.

Comparación de las tasas de actividad de Andalucía, España y UE-27

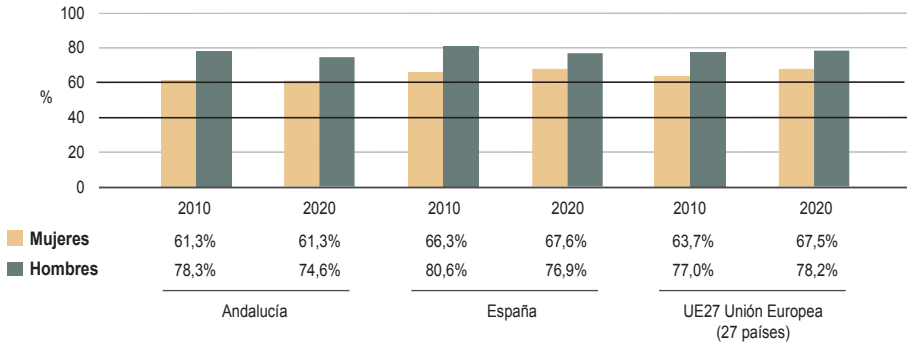
Si se comparan las tasas de actividad de hombres y mujeres en Andalucía, con las de España y el conjunto de los países europeos, para la población de 15 a 64 años, se observa que las de Andalucía son las más bajas de todas las estudiadas, con tasas, para 2020, del 61,3% para las mujeres, y para los hombres, del 74,6. Entre 2010 y 2020, mientras que para las mujeres no hay variación, para los hombres la tasa de actividad baja en 3,6 puntos porcentuales. La

diferencia entre sexos baja de 17 puntos porcentuales a 13,3 puntos porcentuales, entre los dos años estudiados.

Por su parte, en España, las tasas son mayores a las de Andalucía, pero se sitúan por debajo de las de la UE27. La tasa femenina aumenta en el periodo, desde el 66,3% al 67,6% (1,3 puntos más) y baja, como en Andalucía, para los hombres, desde el 80,6%, al 76,9% (3,7 puntos menos). La brecha entre la actividad femenina y masculina disminuye, de 14,3 puntos porcentuales, a 9,3 puntos.

En cuanto al grupo UE27, en 2010 se contaba con una tasa masculina inferior a las del resto de países estudiados (77%), incluyendo Andalucía, y femenina, solo superior a la de Andalucía (63,7%). En 2020, la tasa masculina de este grupo supera a las de Andalucía y España, cifrándose en el 78,2%, y la femenina, es mayor a la de Andalucía pero ligeramente inferior a la de España, con un valor del 67,5%. La brecha de género en la UE baja también, de 13,3 puntos porcentuales, a 10,7 puntos.

GRÁFICO 3.3.3. Tasa de actividad de la población de 15 a 64 años según sexo en Andalucía, España y los diferentes grupos de países europeos. Años 2010 y 2020



Nota: Media anual. Datos para UE15, no disponibles para 2020.
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA).
Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE), para los datos de Andalucía y Eurostat para España y la Unión Europea (UE).

3.3.4. Tasa de ocupación por provincia, nivel de formación, y número de descendientes

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

Tasa de ocupación por provincia

Tomando como referencia el grupo de población de entre 16 y 64 años, la provincia Andaluza que registra una mayor tasa de ocupación en el 2T de 2021 es Huelva, con un 60,2%, seguida de Sevilla (57,7%), Málaga (57,5%) y Almería (57,3%). Las dos provincias con tasas de empleo más bajas son Jaén (50,4%) y Cádiz (51,5%). Se observa que en todas las provincias, la tasa de ocupación ha aumentado con respecto al 2T de 2011, sobre todo en Málaga (8,2 puntos porcentuales) y Almería (7,9 puntos porcentuales).

Por sexo, se puede apreciar que en todas las provincias la tasa de ocupación masculina supera a la femenina, registrándose la mayor distancia por sexo en el 2T de 2021 en Jaén, donde hay 20,7 puntos de diferencia entre la tasa de empleo masculina del 60,6% y la femenina del 39,9%, Córdoba, con tasa masculina del 65,4% y femenina del 46,2% (19,3 puntos de diferencia) y Cádiz, donde la tasa masculina es del 60,6% y la femenina del 42,4% (18,2 puntos porcentuales menos). La menor brecha es la de Almería, con 7,8 puntos de diferencia, y tasas de empleo de 61,1% en hombres y 53,3% en mujeres. Esta provincia, junto con Granada, son las únicas en las que se acorta la brecha en la tasa de empleo entre mujeres y hombres, 7,1 puntos en Almería, y 1,5 puntos en Granada, entre el 2T de 2011 y el 2T de 2021.

Tasa de ocupación según nivel de formación alcanzado

Del análisis de la tasa de ocupación según nivel de formación alcanzado, en la población de 16 a 64 años, se obtiene en primer lugar la evidencia de que la tasa de ocupación aumenta paralelamente al nivel de formación. Por otro lado, al realizar la comparación entre el 2T de 2015 y el 2T de 2021, se observa que en general, las tasas han aumentado, para todos los niveles educativos. Otra característica es que, también en todos los niveles educativos, las tasas son mayores en España, y por sexo, son siempre mayores para los hombres, aunque las diferencias van descendiendo conforme aumenta el nivel educativo

Así, en Andalucía, en el 2T de 2021, en el nivel educativo de Personas analfabetas y Educación Primaria, la tasa de ocupación masculina fue del 45,8% (6,3 puntos porcentuales más que en 2015) y la femenina del 26,9% (5,2 puntos más que en 2015). La brecha pasa, debido a esta evolución, de 17,8 puntos porcentuales a 18,9. Para España, los valores fueron, en 2021, del 49,4% y 31,3% para hombres y mujeres, respectivamente, y la distancia entre mujeres y hombres también aumenta, de 15 a 18 puntos porcentuales, entre los dos periodos que se analizan.

En el nivel educativo de Primera etapa de Educación Secundaria y similar, las tasas de ocupación en Andalucía se cifran en el 59,5% para los hombres y el 36,4% para las mujeres (7,7 y 0,4 puntos porcentuales más que en 2015, respectivamente). La distancia entre ambos sexos aumenta de 15,8 puntos porcentuales en 2015 a 23,1 puntos en 2021. En España, con una tasa masculina del 61,6% y femenina del 42,9% en 2021, la diferencia por sexo se incrementa igualmente, de 15,7 a 18,7 puntos porcentuales.

Pasando al colectivo de personas con Segunda etapa de Educación Secundaria y Educación Postsecundaria no superior, las tasas de ocupación registradas en Andalucía en el 2T de 2021, fueron del 58,1% y 44,2% en hombres y mujeres, respectivamente, tras aumentar la tasa masculina 0,7 puntos con respecto al 2T de 2015, y bajar la femenina en 1,2 puntos. Entre esos mismos periodos, la distancia entre hombres y mujeres pasa de 12 a 14 puntos porcentuales. En España, nuevamente las tasas son superiores a las de Andalucía, registrándose en 2021 una tasa masculina del 64,1% y una femenina del 53,0%. En este caso, la diferencia por sexo disminuye ligeramente entre los dos periodos de la serie, de 11,5 puntos porcentuales a 11.

Finalmente, en las personas con Educación Superior, las tasas de empleo en Andalucía se cifraron en el 79,5% para los hombres y el 69,1% para las mujeres, en el 2T de 2021, lo que significa variaciones con respecto al mismo trimestre de 2015 del 4,6 y 3 puntos porcentuales respectivamente, y un aumento de la diferencia por sexo desde 8,8 puntos porcentuales a 10,4. Estos valores, para España, fueron del 82,7% y 77%, en tasas de ocupación masculina y femenina respectivamente. La diferencia por sexo, sin embargo, disminuye, de 7,1 puntos porcentuales a 5,6.

Tasa de ocupación según número de descendientes

En Andalucía, si se analiza la tasa de ocupación por número de descendientes, en la población de 25 a 49 años de edad, comparando los años 2010 y 2020, se observa que, con carácter general, la tasa de ocupación de los hombres es mayor a la de las mujeres, y que la distancia entre ambos sexos aumenta conforme aumenta el número de descendientes.

En la situación "sin descendientes", en el año 2010, excepcionalmente, la tasa femenina de empleo es superior a la masculina, del 65,8% y 60,9% respectivamente. En 2020, esta situación se invierte, con tasa femenina del 60,5%, y masculina del 64,6%.

Entre las personas que tienen un descendiente, en 2020 se observa que la tasa de ocupación femenina es del 58,2%, y la masculina, del 82,5%, lo que supone una brecha de 24,4 puntos porcentuales, mayor a la registrada en 2010, de 21,7 puntos de distancia entre la tasa femenina del 53% y la masculina del 74,6%.

Cuando el número de descendientes es de dos, en 2020 la brecha de género sube hasta 28,2 puntos porcentuales, con una tasa de empleo femenina del 57% y masculina del 85,1%. En este caso, la brecha es 0,8 puntos porcentuales más baja que la de 2010 (tasa femenina del 49,8% y masculina del 78,8%).

Por último, cuando el número de descendientes es de 3 o más, la tasa de empleo femenina se reduce aún más. En 2020, se cifra en el 41,9%, 39,7 puntos porcentuales por debajo de la masculina del 81,6%. En 2010, la distancia entre sexos era menor en esta situación, con 33,5 puntos porcentuales de diferencia entre la tasa femenina del 43,1% y la masculina del 76,6%.

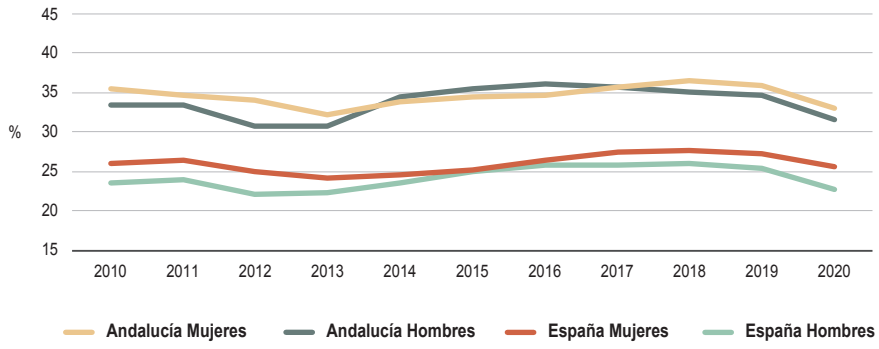
3.3.5. Tasa de temporalidad según sexo en Andalucía

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

Si se analiza la tasa de temporalidad, tomando como referencia el periodo que va de 2010 a 2020, en Andalucía y España, se observa en primer lugar que los valores en Andalucía son más altos que para el conjunto nacional. Por otra parte, mientras que en Andalucía la temporalidad es más alta para las mujeres al inicio y final del periodo, con un subperiodo en el que la temporalidad masculina sube por encima de la femenina, en España, la femenina es siempre más alta, aunque casi llegan a igualarse en cierto punto de la serie.

En Andalucía, en 2010 la tasa de temporalidad se cifra en un 34,4%, por sexo, en un 35,6% para las mujeres y un 33,4% para los hombres, es decir, que la tasa femenina es 2,2 puntos porcentuales mayor a la masculina. Hay una subida de esta brecha en el año 2012, en que llega a 3,3 puntos porcentuales, año a partir del cual baja, y llega a invertirse en el año 2014, a partir del cual, durante tres años, la tasa de temporalidad femenina es menor a la masculina en Andalucía, registrándose la mayor diferencia entre ambos en el año 2016, en que la tasa femenina fue del 34,8% y la masculina del 36,2%. A partir del año 2017, de nuevo es mayor la temporalidad entre las mujeres, y esta diferencia va aumentando hasta el año 2020, en que se cifra en 1,5 puntos porcentuales, con tasas de temporalidad femenina y masculina del 33% y 31,6% respectivamente. Como se observa, pese a este crecimiento, la brecha de género aún se mantiene por debajo de la del primer año de la serie, 2010 (2,2 puntos porcentuales).

GRÁFICO 3.3.5. Tasa de temporalidad según sexo en Andalucía y España. Periodo 2010-2020



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

En España, como ya se ha señalado, la temporalidad femenina se mantiene por encima de la masculina en todo el periodo analizado. Al principio de la serie, se cifra en un 26,1%, frente al 23,6% de la masculina, con una diferencia de 2,5 puntos porcentuales entre ambas. Sube esta distancia a 2,9 puntos en 2012 (tasa femenina del 24,9% y masculina del 22%), y a partir de ese año comienza a bajar hasta el año 2015, en que las tasas de temporalidad femenina y masculina prácticamente se igualan, con solo 0,2 puntos de diferencia (25,2% la de las mujeres y 25,1% la de los hombres). Crece la brecha a partir de 2016, y llega a su valor máximo en el periodo en 2020, con 3 puntos porcentuales de diferencia entre la tasa femenina (25,7%) y la masculina (22,7%).

Como se observa, en 2020, la diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a la tasa de temporalidad, es más alta en España que en Andalucía.

3.3.6. Ocupación según tipo de jornada de trabajo, sector y ocupación

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

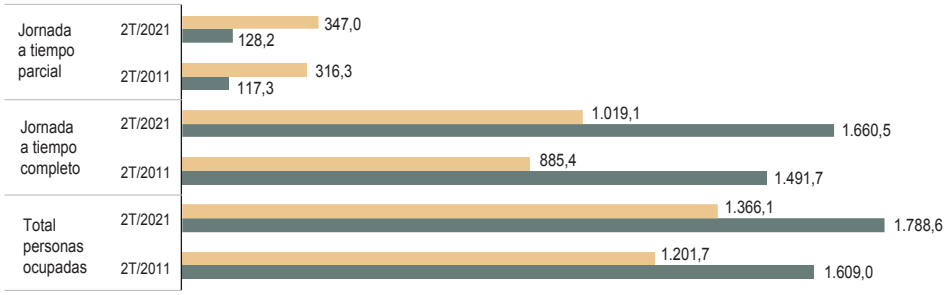
Personas ocupadas según tipo de jornada

En Andalucía, la proporción de personas que tiene jornada a tiempo parcial y completo, sobre el total de personas ocupadas, no experimenta variaciones significativas en los diez años que transcurren entre el 2T de 2011 y el mismo periodo de 2021. En 2011, tenían jornada a tiempo completo el 84,6% de las personas ocupadas, y el 15,1%, jornada a tiempo parcial. Esos porcentajes fueron del 84,9% y 15,1% para esas mismas situaciones laborales, respectivamente, en 2021.

Sin embargo, se observan importantes diferencias por sexo, ya que la mayor parte de las personas con jornada a tiempo completo son hombres, mientras que la mayoría de las que trabajan a tiempo parcial son mujeres. Así, en 2011, y entre quienes tenían jornada completa, el 62,8%

eran hombres y el 37,2% mujeres, porcentajes cercanos a los de 2021, con un 62% de hombres y un 38% de mujeres, es decir que la brecha entre ambos sexos ha disminuido, pero solo de 25,5 puntos porcentuales a 23,9.

GRÁFICO 3.3.6. Población ocupada según sexo y jornada laboral en Andalucía. 2T/2011 y 2T/2021



	Total personas ocupadas		Jornada a tiempo completo		Jornada a tiempo parcial	
	2T/2011	2T/2021	2T/2011	2T/2021	2T/2011	2T/2021
Mujeres	1.201,7	1.366,1	885,4	1.019,1	316,3	347,0
Hombres	1.609,0	1.788,6	1.491,7	1.660,5	117,3	128,2

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

En cuanto a quienes trabajaban a tiempo parcial, en el 2T de 2011, el 72,9% eran mujeres, y el 27,1% hombres, mientras que en el mismo periodo de 2021, los porcentajes registrados son del 73% de mujeres y 27% de hombres. La brecha entre sexos prácticamente no varía, y se mantiene cercana a 46 puntos porcentuales.

De la comparación de ambos años, se obtiene que aumenta más el número de personas que trabajan a tiempo completo (12,7% más), que el de las que lo hacen a tiempo parcial (9,6%). Por sexo, la jornada completa, sube más para las mujeres (15,1%) que para los hombres (11,3%), y también aumenta en mayor medida entre las mujeres el trabajo a tiempo parcial (un 9,7%, frente al 9,2% de incremento entre los hombres). Pese a esta evolución ligeramente más favorablemente para las mujeres en la década, la brecha de género en esta variable laboral del tipo de jornada, sigue siendo importante.

Personas ocupadas según ocupación

En este apartado se estudia el total de personas que trabajan en cada ocupación según la clasificación CNO11, desagregando por sexo. Se observa que se mantiene la segregación horizontal, según la cual determinadas ocupaciones están feminizadas, y otras masculinizadas, debido a estereotipos de género que se traducen en distintos roles sociales asignados a hombres y mujeres.

En 2020, continúa habiendo feminización en determinadas ocupaciones, concretamente en 6 de las 16 analizadas. Entre las más feminizadas, se encuentran las denominadas en la CNO11 como Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes), con un 79,2% de mujeres sobre el total, Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas, con un 77,4% de mujeres, y Empleados de oficina que atienden al público, en la que el 70,2% de las personas ocupadas son mujeres.

En cuanto a las ocupaciones masculinizadas, se puede decir a la vista de los datos, que esta masculinización se encuentra mucho más sesgada que la feminización antes descrita, con porcentajes de presencia masculina por encima del 90% e incluso cercanos al 100%. Destacan las ocupaciones de Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas, con un 99% de hombres, lo que la convierte en la ocupación con mayor desigualdad de género, seguida de la de Conductores y operadores de maquinaria móvil, con un 97,5% de hombres, y Trabajadores de los servicios de protección y seguridad, en la que el porcentaje de hombres es del 92,2%. A continuación, las ocupaciones militares presentan un porcentaje de hombres del 89,1%, y la ocupación Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas, una proporción de hombres ocupados del 84,6%.

Personas ocupadas según sector

Si el análisis se realiza sobre el sector económico, según la clasificación de la CNAE09, también se observa en 2020, en Andalucía, la segregación por sexo debida a los roles de género asignados a mujeres y hombres. Los mayores sesgos se observan en los sectores masculinizados. El que mayor diferencia por sexo presenta en este sentido es el sector de la Construcción, con un 94,9% de hombres. La agricultura y la industria cuentan con una presencia masculina similar, del 75,2% y 76,4%, respectivamente. Dentro del sector servicios, se encuentran masculinizados los subsectores de Transportes y comunicaciones, con una proporción de hombres del 82,4%, y, con una masculinización más moderada, los de Comercio y reparaciones (52,7% de hombres) y Servicios a las empresas, con un 54,3% de hombres.

Por su parte, hay feminización en el sector servicios (con un porcentaje general de mujeres del 50,2%) concretamente en los subsectores de los Servicios públicos, con un 59,4% de mujeres, y la agrupación Otros servicios, donde son mujeres el 69,7% de las personas que trabajan.

A partir de estos datos de 2020, se observa que los dos subsectores de servicios en los que existe feminización, suman el 30,8% del total de la ocupación en Andalucía en 2020, concretamente 931.257 personas, mientras que los sectores y subsectores masculinizados, suman el 69,2% restante, 2.089.868 personas.

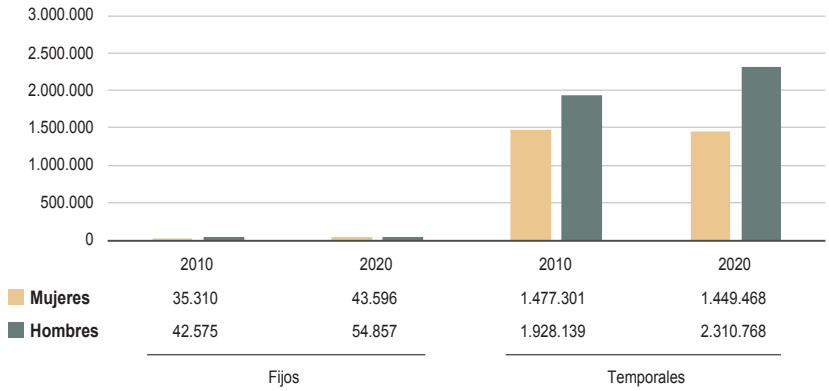
3.3.7. Empleo registrado por el Servicio Público de Empleo Estatal, según tipo de contrato

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

Se analiza a continuación el empleo registrado en el Servicio Público de Empleo Estatal, tomando los datos de los años 2010 y 2020, y distinguiendo por la duración del contrato, si son fijos o temporales. Se realiza la comparativa entre Andalucía y España.

Se aprecia en primer lugar que la gran mayoría de los contratos que se registran durante los años de referencia, son de carácter temporal. En Andalucía, los contratos temporales son un 97,8% del total en 2010 y un 97,4% en 2020. En España, la proporción de contratación fija es mayor, ya que en 2010 los contratos temporales suponían el 94,7% del total registrado, y en 2020, el 93,9%. Dado que la temporalidad en la contratación es un indicador asociado a la precariedad y por tanto a la calidad del trabajo, se puede decir que ha habido ligeras mejoras en la década en este sentido.

GRÁFICO 3.3.7. Tipo de contrato registrado según sexo en Andalucía. Años 2010 y 2020



Nota: La suma de los distintos tipos de contratos no coincide con el total de contratos debido a la existencia de otros contratos no clasificables, dentro de los cuales se ha incluido el contrato de "Sustitución por jubilación a los 64 años", para todos los años.
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Por sexo, en Andalucía, las diferencias en cuanto a la tasa de temporalidad en los contratos registrados por el SEPE son poco significativas, puesto que en 2010 la temporalidad llegó al 97,7% para las mujeres y al 97,8% para los hombres, y en 2021, al 97,1% entre las mujeres y 97,7% entre los hombres. En el conjunto nacional, también son similares las tasas de temporalidad entre mujeres y hombres, y también han variado escasamente en la década, como evidencian los siguientes datos. En 2010, se observan tasas femenina y masculina del 94,7% y 94,6% respectivamente, y en 2020, del 93,4% y 94,2%, también para mujeres y hombres.

Si el análisis se realiza teniendo en cuenta la presencia de hombres y mujeres dentro de cada tipo de contrato, se observa que, manteniéndose la mayoría de hombres, ha aumentado la distancia entre ambos sexos en la década. En Andalucía, en la contratación fija, se pasa de una brecha de 9,3 puntos porcentuales (45,3% de mujeres y 54,7% de hombres), en 2010, a otra de 11,4 (44,3% de mujeres y 55,7% de hombres) en 2020. En los contratos temporales que se registran en esos dos años, la distancia aumenta aún más, desde una brecha de 13,2 puntos porcentuales (43,4% de mujeres y 56,6% de hombres), a otra de 22,9 puntos (38,5% de mujeres y 61,5% de hombres). Por tanto, entre 2010 y 2020, hay relativamente menos mujeres entre quienes tienen contrato temporal, y también, aunque con un descenso más moderado, entre quienes tienen contratos fijos.

Por su parte, en España, aumenta también la brecha en cuanto a presencia de mujeres y hombres en la contratación temporal, pero disminuye en la contratación fija. En los contratos fijos, en 2010 la distancia entre sexos era de 9,5 puntos porcentuales, y en 2020, de 8,3 puntos (45,9% de mujeres y 54,1% de hombres). Y en los temporales, se pasa de una brecha de 8,3 puntos en 2010, a otra de 14,5 en 2020 (42,7% de mujeres y 57,3% de hombres).

3.3.8. Tipo de contrato o relación laboral según se trate de sector público o privado

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

En Andalucía, del análisis por tipo de contrato y sector público o privado, se desprende que, en el año 2020, en el sector público, entre las mujeres, eran relativamente menos las que tenían contrato indefinido, el 70,6%, mientras que los hombres suponían el 78,6%. Estas diferencias no se observan en el sector privado, donde el 65,9% de los hombres, y el 65,7% de las mujeres, tenían contrato indefinido. Si se hace el mismo análisis, pero para la contratación temporal, en el sector público, en 2020, el 21,4% de los hombres contratados tenían contrato de duración definida, mientras que entre las mujeres, el porcentaje fue mayor, del 29,4%. En el sector privado, tampoco hay diferencias por sexo, ya que los hombres con contrato temporal eran el 34,1%, y las mujeres, el 34,3%.

En España, en el año 2020, la diferencia entre hombres y mujeres, en cuanto a su presencia en la contratación indefinida, en el sector público, es mayor que en Andalucía, ya que tenían contrato sin duración delimitada el 78,4% de los hombres y el 66,9% de las mujeres. Como en Andalucía, en el sector privado, las diferencias por sexo son casi inexistentes, con un 77,2% de hombres con contrato indefinido, y un 76,7% de mujeres. En la contratación temporal, también las diferencias significativas se localizan en el sector público, con un 21,6% de los hombres y un 33,1% de las mujeres con contrato indefinido, frente a porcentajes del 22,8% de los hombres y 23,3% de las mujeres, en el sector privado.

3.3.9. Empleo de personas con discapacidad

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación

En cuanto al empleo de las personas con discapacidad, analizando los años 2016 y 2019, en Andalucía, se observa que se ha producido un cambio entre ambos años, en cuanto a las tasas de hombres y mujeres. Mientras que en 2016, las tasas femeninas de actividad y ocupación (30,3% y 18,7%, respectivamente), se situaban por debajo de las masculinas (30,6% y 19,3%, respectivamente), en 2019, son las tasas femeninas las que superan a las masculinas: en la actividad, 30,6% para las mujeres y 29,9% para los hombres, y en ocupación, 21,9% para las mujeres y 20,8% para los hombres. En cuanto a la tasa de paro, en 2016 era mayor para las mujeres (38,2% frente a 37,1% en los hombres), y en 2020, era mayor para los hombres (28,6% en mujeres y 30,7% en hombres).

Comparando con el conjunto de España, los mismos años, se observa en primer lugar, que, para las personas que cuentan con un certificado de discapacidad, los valores de las tasas

presentadas son con carácter general más favorables que las de Andalucía. La tasa de actividad baja para hombres y mujeres entre 2016 y 2019, 0,6 puntos porcentuales para los primeros y 1,9 puntos para las segundas, situándose en el 34,6% la masculina y el 33,3% la femenina. En cuanto a la tasa de empleo, sube, 1,2 puntos entre los hombres, hasta el 26,5%, y 0,2 puntos entre las mujeres, hasta el 25,1%. Por último, la variación más favorable en el conjunto de España en el empleo de las personas con discapacidad, es el descenso de la tasa de paro, en igual medida para hombres y mujeres, 4,7 puntos porcentuales, hasta valores del 23,4% en los hombres, y del 24,6% en las mujeres.

Como se observa, los valores de las tasas presentadas, no muestran una situación muy dispar entre hombres y mujeres, en comparación con las brechas detectadas en otras variables, y colectivos, y que se presentan en este informe.

3.3.10. Empleo de las personas inmigrantes

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

En este apartado se analiza la tasa de empleo de las personas extranjeras que trabajan en Andalucía y España, según procedan de la Unión Europea, o de otros territorios, y analizando los periodos 2010 y 2020.

En Andalucía, la tasa de empleo del conjunto de la población extranjera ha descendido entre 2010 y 2020, del 47,7% al 46,5%. Para el conjunto de España, también baja, del 54,2% al 52%. Como se aprecia, las tasas en España son más altas que las de Andalucía. En ambos casos, la bajada se debe principalmente al descenso en la tasa de empleo de las mujeres con nacionalidades de países distintos a los de la Unión Europea, como se ve a continuación al analizar por sexo.

Teniendo en cuenta el sexo de las personas trabajadoras extranjeras, tanto en 2010 como en 2020, la tasa de empleo de la población extranjera es más alta para los hombres que para las mujeres en Andalucía. En la población extranjera procedente de la UE, suben las tasas para ambos sexos. En las mujeres, pasan del 37,9% al 42,9% (5 puntos porcentuales más) entre 2010 y 2020, y en los hombres, del 42,9% al 61,9% (18,9 puntos más), por lo que la subida es mayor en ellos. Sin embargo, en la población con procedencia extracomunitaria, se observa que baja la tasa de empleo, del 50,9% al 36,5% (14,4 puntos porcentuales menos) en las mujeres, y del 55,1% al 53,5% (1,6 puntos menos) en los hombres, es decir, que el descenso es mucho más pronunciado en las mujeres.

En el conjunto de España, el aumento en las tasas de empleo de la población procedente de la UE, es mucho más moderado, pues en las mujeres se incrementa del 48,9% al 51,5% (2,7 puntos más) entre 2010 y 2020, y en los hombres, del 57,5% al 64,6% (7,1 puntos más). En la población extracomunitaria, la tasa baja para las mujeres en 10,5 puntos, del 52,7% en 2010 al 42,2% en 2020, y sube para los hombres, en 0,5 puntos, del 56,8% al 57,3%.

3.3.11. Tasa de paro según sexo y provincia en Andalucía

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

Si se tiene en cuenta la tasa de paro por provincia en Andalucía, y analizando la década transcurrida entre los segundos trimestres de 2011 y 2021, se aprecia que la tasa de paro ha disminuido en todas ellas. La provincia con una mayor tasa de paro en 2021, fue Cádiz, con un valor del 25,8% (5,9 puntos porcentuales menos que en 2011), seguida de Jaén, con el 24,5% (baja 5,6 puntos con respecto a 2011), y Granada, donde la tasa llegó al 23,2% (5,6 puntos menos que en 2011). Las tasas, y bajadas con respecto a 2011, en las provincias restantes, son las siguientes: Córdoba (tasa 22,9%, bajada 10,4 puntos), Almería (tasa del 22,1%, 12,19 puntos menos que en 2011), Sevilla (tasa 21,5%, disminuye 4,4 puntos), Málaga (tasa de paro 19,3%, 10,3 puntos menos que en 2011), y Huelva (tasa del 13,5%, y bajada de 12,2 puntos).

Con respecto a la composición por sexo de la población parada en cada provincia, en todas ellas la tasa de paro femenina es mayor a la masculina. Las mayores diferencias por sexo se encuentran, en el 2T de 2021, en las provincias de Cádiz, con una tasa femenina 11,2 puntos porcentuales mayor a la masculina (32% y 20,8% respectivamente), y Jaén, con 9,7 puntos porcentuales de diferencia (tasa femenina del 30,1% y masculina del 20,4%). Córdoba, por su parte, presenta una distancia en las tasas femenina y masculina de 9,5 puntos porcentuales (28,2% y 18,7% respectivamente). En Sevilla, la diferencia entre la tasa femenina del 26% y la masculina del 17,7% es de 8,3 puntos. Málaga y Huelva cuentan con tasas de paro del 22,1% para las mujeres, y 16,8% para los hombres, y del 16,4% para las mujeres y 11,1% para los hombres, respectivamente, por lo que las brechas son, en ambos casos, de 5,3 puntos porcentuales. Las menores diferencias se dan en Granada y Almería, con brechas de 4,3 puntos (tasa femenina del 25,6% y masculina del 21,2%) y 3,3 puntos (tasa femenina del 24% y masculina del 20,6%).

Por último, en cuanto a la variación de la diferencia por sexo con respecto al 2T de 2011, sube en todos los casos salvo en las provincias de Almería (3 puntos porcentuales menos) y Jaén (0,6 puntos menos). Las mayores subidas en la brecha entre las tasas de paro de hombres y mujeres son las registradas en Cádiz (8,4 puntos más), Huelva (sube 6,9 puntos) y Córdoba (aumento de 6,1 puntos).

3.3.12. Tasa de inactividad por provincia y variación de la población inactiva

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

Según la EPA, y teniendo en cuenta la década entre el 2T de 2011 y el 2T de 2021, se observa que en este último periodo, de 2021, la tasa de inactividad en Andalucía, en la población de 16 a 64 años llegó al 28,6%, 0,4 puntos por debajo de la del 2T de 2011.

Atendiendo a las distintas provincias andaluzas, en el periodo analizado de 2021, las tasas más altas, por encima de las del conjunto de la Comunidad Autónoma, son las de Jaén (33,3%), Cádiz (30,5%), Huelva (30,4%) y Málaga (28,7%). Por debajo de la del conjunto de Andalucía, se encuentran las tasas de Granada (28,5%), Córdoba (27,7%), Almería (26,4%) y Sevilla (26,5%).

Teniendo en cuenta el sexo de las personas inactivas, en el conjunto de Andalucía se registraron en el 2T de 2021 tasas femenina y masculina de inactividad del 34,8% y 22,4% respectivamente. La tasa femenina ha bajado con respecto a la de 2011, de 37,3%, y la masculina, ha subido, pues el valor en 2011 fue del 21%.

Por provincias, aunque en todas ellas la tasa de inactividad femenina se sitúa por encima de la masculina, destacan en cuanto a la distancia entre sexos, en el 2T de 2021, las de Jaén con una diferencia de 19,1 puntos porcentuales entre la tasa femenina del 43% y la masculina del 23,9%, Córdoba, con una distancia de 16,2 puntos, y tasas femenina y masculina del 35,7% y 19,5%, y Cádiz, en la que los valores de la tasa femenina del 37,7% y masculina del 23,5%, arrojan una diferencia de 14,2 puntos porcentuales. En sentido contrario, la menor diferencia en cuanto a la tasa de actividad por sexo, se da en Almería, con una distancia de 6,9 puntos porcentuales (tasa femenina del 30% y masculina del 23,1%). Esta brecha entre provincias, disminuye en todas ellas entre el 2T de 2011 y el 2T de 2021, salvo en Córdoba, donde aumenta ligeramente en 0,4 puntos porcentuales.

La EPA informa sobre los motivos por los que una persona está inactiva, es decir, no se incorpora al mercado laboral (no está parada ni empleada). En el 2T de 2021, teniendo en cuenta la población de 16 o más años, los motivos más frecuentes de inactividad en Andalucía, son los de estar percibiendo una pensión de jubilación (34,6% del total), seguido de la dedicación a labores del hogar (25,3%), y estar estudiando (19,5%). El primero de los motivos citados, se encuentra masculinizado, ya que el 63,2% de las personas que perciben una pensión por jubilación en Andalucía son hombres, y el 36,8% mujeres. En cambio, entre quienes están inactivos por dedicarse a las tareas del hogar, hay una contundente mayoría de mujeres, el 86,6% del total, mientras que los hombres son el 13,4% de las personas en esta situación. Finalmente, el motivo de inactividad por dedicación a los estudios, es el que menor diferencia por sexo registra, con un 52,2% de mujeres y un 47,8% de hombres.

Si se observa cómo ha evolucionado cada tipo de inactividad con respecto al año anterior, es decir entre el 2T de 2021 y el mismo periodo de 2020, hay una bajada para el conjunto de los motivos, de un 8,8%. Sin embargo, sube la inactividad por estar estudiando, un 2%, pero solo lo hace entre las mujeres, un 4,1%, mientras que baja entre los hombres un 0,1%. Sube igualmente la inactividad por estar percibiendo una pensión de jubilación, un 1,6%, y también en este caso, solo aumenta para las mujeres, un 5,2%, y baja entre los hombres, un 0,4%. En el caso de la inactividad por dedicarse a las labores del hogar, desciende un 19%, y por sexo, el descenso es mayor entre los hombres (26,5%) que entre las mujeres (17,7%).

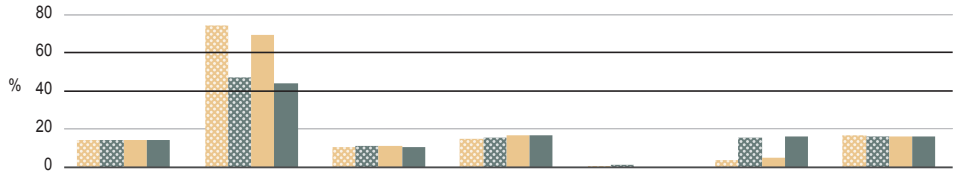
3.3.13. Afiliación a la Seguridad Social según régimen en Andalucía y España

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

El número de personas afiliadas a la seguridad social el último día del mes de mayo de 2021 en Andalucía fue de 3.114.207 personas, de las cuales el 54% eran hombres, y el 46% mujeres. El incremento con respecto a la misma fecha de 2011 es del 8,2% (por sexo, del 9,4% para los hombres, y del 6,8% para las mujeres). En España, el total de la afiliación en la fecha de referencia fue de 19.280.494 personas, entre las que el 53,8% eran hombres, y el 46,2% mujeres). Con respecto a 2011, la afiliación crece en España un 10,2%, y por sexo, aumenta más entre las mujeres (12,2%) que entre los hombres (8,5%).

Si la variación se analiza con respecto al año anterior, es decir mayo de 2020, la variación en el número de personas afiliadas es de 5,2% en Andalucía (un 5,8% más para las mujeres y un 4,7% más para los hombres), y de un 3,6% en España (por sexo, 3,7% y 3,4% para mujeres y hombres, respectivamente).

GRÁFICO 3.3.13. Afiliaciones a los diferentes regímenes de Seguridad Social sobre el total nacional según sexo en Andalucía. Años 2011 y 2021



	Régimen General (*)	Régimen General - Sistema Especial Agrario	Régimen general - Sistema Especial Empleados Hogar	Régimen Especial Autónomos	Régimen Especial de la Minería del Carbón	Régimen Especial del mar	Total sobre afiliación nacional
2011 Mujeres	14,0%	74,4%	10,5%	14,8%	0,8%	3,5%	16,9%
2011 Hombres	14,3%	46,9%	11,3%	15,3%	1,1%	15,8%	16,1%
2021 Mujeres	14,0%	69,2%	11,0%	16,7%	0,0%	4,8%	16,1%
2021 Hombres	14,5%	43,8%	10,6%	17,0%	0,0%	16,0%	16,2%

Nota: Datos a 31 de Mayo de 2011 y 2021. (*) Incluidos en Régimen General los datos de Cuidadores No Profesionales, excluidos datos de los Sistemas Especiales Agrario y de Empleados de Hogar.
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

En 2021, en Andalucía, la mayor parte de las personas afiliadas lo estaban en el régimen general, concretamente el 67,8% del total, y a continuación se encuentran el Régimen general de autónomos, con el 18% del total, y el Sistema especial agrario, con el 12,6% de la afiliación. Por sexo, hay mayoría de hombres en los regímenes general (53,3% de hombres), Autónomos (64,4% de hombres) y Régimen especial del mar (94,7%), aunque cabe decir de este último que solo supone el 0,3% de la afiliación. Hay mayoría de mujeres, sin embargo, en el Sistema especial agrario (que concentra el 12,6% del total de afiliaciones), con un 52,8%, y, sobre todo, en el Sistema especial de empleados del hogar, en el que las mujeres son el 95,7% del total de personas empleadas. Este régimen supone el 1,4% del total de la afiliación.

Con respecto al año 2011, se observa que ha aumentado la proporción de personas afiliadas al régimen general, puesto que en ese año, 2011, este régimen concentraba el 65,1% de la afiliación. En contrapartida, baja el peso del Sistema especial agrario, que en 2011 suponía el 17,2%. En cuanto a la diferencia en la presencia de mujeres y hombres en cada régimen, mientras que es similar en ambos años para el Régimen general (6,8 puntos porcentuales en 2011 y 6,6 en 2021, con mayoría de hombres), disminuye en el Sistema especial agrario (de 14,2 puntos en 2011, a 5,6 en 2021, con mayoría de mujeres). Aumentan las diferencias en el Sistema especial de empleados del hogar, de 85,2 puntos en 2011 a 91,4 en 2021, por lo que la presencia de mujeres sube aún más en la década. En 2021, en el Régimen especial de autónomos hay más mujeres, relativamente, que en 2011, al pasar la distancia porcentual entre sexos de 33,4 puntos a 28,8. Finalmente, en el Régimen especial del mar, también se acorta la diferencia, de 92,6 puntos porcentuales a 89,5.

Si se traslada este análisis al conjunto de España, el resultado es similar al de Andalucía en cuanto al régimen donde mayor número de personas afiliadas hay: el Régimen General, con el 76,8% del total en 2021. Sin embargo, en el total nacional, el segundo régimen por volumen de afiliación no es el Sistema especial agrario, sino el Régimen Especial de autónomos, con el 17,2% de la afiliación. Muy por debajo, se encuentran el Sistema especial agrario, con el 3,7% de las personas afiliadas, el Sistema especial de empleados del hogar, con el 2%, y el Régimen especial del mar, con el 0,3%.

También hay diferencias entre Andalucía y España, en el sentido de que en esta última, en 2021, solo un régimen presenta mayoría de mujeres, el Sistema especial de empleados del hogar, en el que éstas representan el 95,5%. El resto de los regímenes tienen más afiliados que afiliadas, particularmente el Régimen Especial del mar, que presenta un porcentaje de hombres del 84,4%, y el Régimen Especial de autónomos, con un 64% de hombres. Por último, el Sistema Especial agrario, en España cuenta con mayoría masculina (58,5% de hombres).

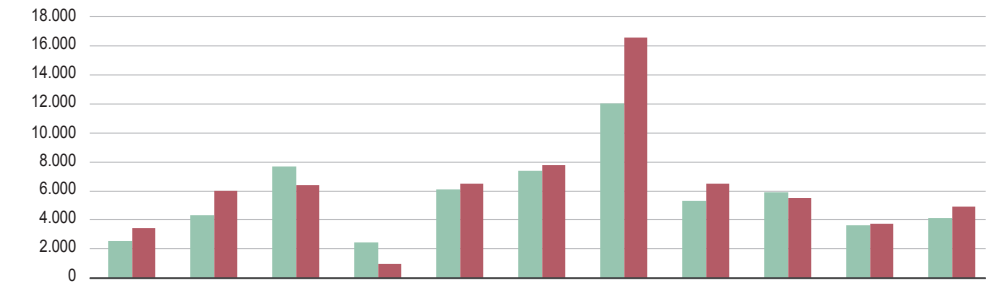
En cuanto a la evolución con respecto a 2011, se observa que disminuye la diferencia entre mujeres y hombres el Régimen general, de 5,8 puntos porcentuales a 4,9 puntos, en el Régimen Especial de autónomos, de 31,9 puntos a 28, y en el Régimen Especial del mar, de 70,4 puntos a 68,8. Aumenta la desigualdad entre mujeres y hombres, sin embargo, en el Sistema Especial de empleados del hogar, en el que en 2011 la distancia entre ambos sexos era de 86,3 puntos, y se pasa a 91,1, y en el Sistema Especial agrario, en el que se pasa de 8,8 puntos de diferencia, a 17.

3.3.14. Salario bruto anual

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

Una de las brechas de género más evidentes en el mercado de trabajo es la asociada a las diferencias retributivas. Las estadísticas que emanan de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, muestran que, en el año 2019, el salario medio anual según rama de actividad (CNAE-09), fue en Andalucía, para los hombres de 18.402€, y para las mujeres, de 14.249€, es decir que hay una diferencia entre sexos de 4.153€. En España, estas cifras fueron de 22.875€ y 17.927€, respectivamente, lo que significa una diferencia retributiva de 4.915€.

GRÁFICO 3.3.14.1. Diferencias retributivas netas sobre el salario bruto anual entre hombres y mujeres en Andalucía y España según sectores. Año 2019



	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Industria extractiva, energía y agua	Industria	Construcción y activ. inmobiliarias	Comercio, reparaciones y transporte	Información y comunicaciones	Entid. financieras y aseguradoras	Servicios a las empresas	Servicios sociales	Otros servicios personales y de ocio	Total
Andalucía	2.591	4.303	7.627	2.428	6.085	7.318	11.912	5.312	5.886	3.596	4.153
España	3.423	5.940	6.361	957	6.470	7.680	16.361	6.416	5.468	3.752	4.915

Nota: El dato de España corresponde al Territorio de Régimen Fiscal Común, es decir, todas las Comunidades Autónomas excepto Navarra y el País Vasco. La clasificación de los sectores de actividad corresponde a la CNAE 2009.
Fuente: Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT). Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias.

Estas diferencias se dan en todas las ramas de actividad, con salarios medios mayores para los hombres. Se observa que, tanto en Andalucía como en España, las mayores diferencias retributivas se localizan en el sector de Entidades financieras y aseguradoras, cifrándose estas en 11.912€ en Andalucía y 16.361€ en España.

En Andalucía, a continuación se encuentran los sectores de la Industria, con una diferencia salarial entre hombres y mujeres de 7.627€, Información y comunicaciones, con 7.318€ de diferencia, Comercio, reparaciones y transporte, con 6.085€, y Servicios sociales, con 5.886€. Siguen descendiendo las diferencias, en los sectores de Servicios a empresas (5.312€), Industria extractiva, energía y agua (4.303€), Otros servicios personales y de ocio (3.596€), Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (2.591€) y finalmente, la Construcción y actividades inmobiliarias, con 2.428€ de diferencia.

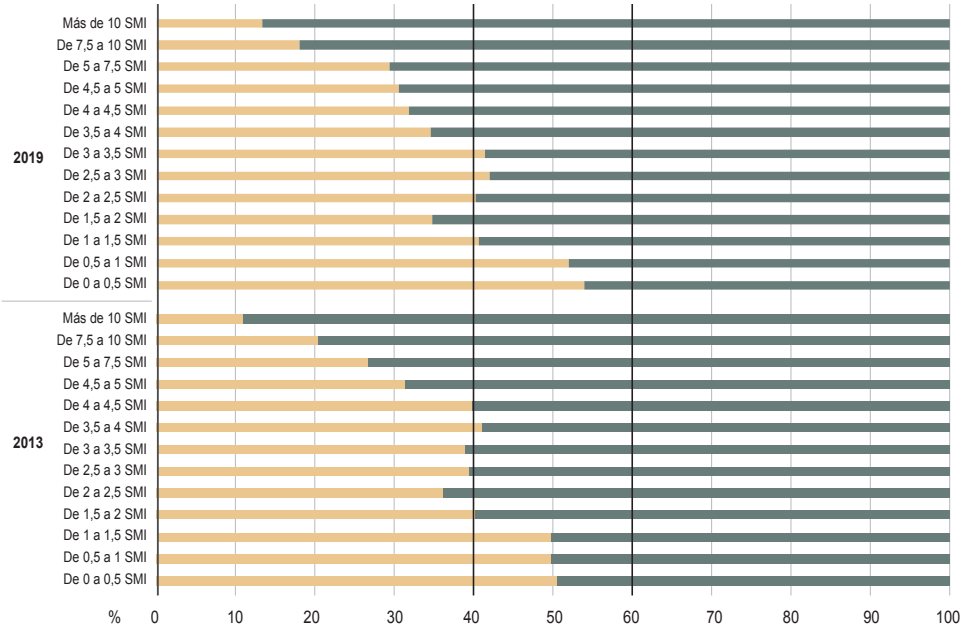
Para el conjunto de España, el segundo sector en lo que se refiere a las diferencias entre hombres y mujeres, es el de Información y Comunicaciones (7.680€), y le siguen, de mayor a menor diferencia, el Comercio, reparaciones y transporte (6.470€), los Servicios a empresas (6.416€), la Industria (6.361€), la Industria extractiva, energía y agua (5.940€), los Servicios sociales (5.468€), Otros servicios personales y de ocio (3.752€), la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (3.423€), y, finalmente, Construcción y actividades inmobiliarias, con 957€ de diferencia.

Si comparamos estas diferencias por sector, entre España y Andalucía, se observa que son mayores, en Andalucía para tres de los sectores. En la Construcción y actividades inmobiliarias, la diferencia en Andalucía es un 153,7% más alta que en España, en la Industria, un 19,9% más, y en los Servicios sociales, un 7,6% más. En el resto de sectores de actividad, son mayores las brechas del conjunto de España, con el sector de la Industria extractiva, energía y agua, a la cabeza (un 38% más), seguido de las Entidades financieras y aseguradoras (37,3% más), la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (32,1% más), y los servicios a las empresas (20,8% más). En el resto de sectores, las diferencias entre la diferencia salarial de España y Andalucía, se sitúan por debajo del 10%.

Otro indicador que revela las diferencias de género en cuanto al salario, es el del número de hombres y mujeres que se encuentran en cada tramo salarial. Los datos proporcionados por la Agencia Estatal de Administración Tributaria, correspondientes a los años 2013 y 2019, muestran que, en los tramos más bajos de salario, hay mayoría de mujeres, mientras que en los más altos, la situación es la contraria, hay mayoría de hombres. Además, el desequilibrio por presencia masculina en los salarios más altos, es mucho mayor que el que existe entre quienes cobran menos.

Así, en Andalucía, en 2019 la proporción de mujeres superaba a la de hombres solo en los tramos de salario más bajos, de 0 a 0,5 y de 0,5 a 1 vez el Salario Mínimo Interprofesional (SMI). En el primero, la presencia de mujeres es del 53,9%, y en el segundo, del 51,9%. A partir de ahí, y hasta el tramo de 3 a 3,5 veces el SMI, las mujeres se sitúan en general en torno al 41%, lo que representa un descenso en casi 10 puntos porcentuales, con la excepción del tramo 1,5 a 2 veces el SMI, en que representan el 34,7% del total de personas con ese salario. Es a partir del tramo salarial de 3,5 a 4 veces el SMI, cuando se aprecia un nuevo descenso, de en torno a otros 10 puntos porcentuales, en el porcentaje que suman las mujeres, con una proporción del 34,5%, que va descendiendo progresivamente hasta el 29,3% en el tramo de 5 a 7,5 veces el SMI. Y se produce ahí, el siguiente descenso brusco, pues en el siguiente tramo, de 7,5 a 10 veces el SMI, las mujeres pasan a suponer el 18%, y finalmente, el 13,3% en el rango de salarios más alto, de más de 10 veces el SMI.

GRÁFICO 3.3.14.2. Personas asalariadas según sexo y tramo de salario en Andalucía. Años 2013 y 2019



2013	De 0 a 0,5 SMI	De 0,5 a 1 SMI	De 1 a 1,5 SMI	De 1,5 a 2 SMI	De 2 a 2,5 SMI	De 2,5 a 3 SMI	De 3 a 3,5 SMI	De 3,5 a 4 SMI	De 4 a 4,5 SMI	De 4,5 a 5 SMI	De 5 a 7,5 SMI	De 7,5 a 10 SMI	Más de 10 SMI
Mujeres	507.226	215.621	172.443	135.943	91.437	70.562	59.094	47.387	32.887	14.502	24.139	4.277	869
Hombres	498.433	218.446	173.733	203.063	161.745	108.547	92.951	68.151	50.045	31.911	66.637	16.742	7.130

2019	De 0 a 0,5 SMI	De 0,5 a 1 SMI	De 1 a 1,5 SMI	De 1,5 a 2 SMI	De 2 a 2,5 SMI	De 2,5 a 3 SMI	De 3 a 3,5 SMI	De 3,5 a 4 SMI	De 4 a 4,5 SMI	De 4,5 a 5 SMI	De 5 a 7,5 SMI	De 7,5 a 10 SMI	Más de 10 SMI
Mujeres	548.597	360.091	269.957	142.453	88.709	82.421	49.843	22.121	12.226	7.916	13.766	1.222	493
Hombres	469.755	333.456	396.101	267.492	132.098	114.259	70.693	41.932	26.236	18.063	33.202	5.585	3.212

Nota: Los tramos de salario se especifican en términos de múltiplos del Salario Mínimo Interporfesional.
El SMI de 2019 ascendió a 12.600 euros anuales (según Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre) y el de 2013 a 9.034,20 euros anuales (según Real Decreto 1717/2012, de 28 de diciembre).
Fuente: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Agencia Tributaria.

Si se comparan estos porcentajes de presencia de mujeres de 2019, con los de 2013, se puede observar que, en 2013, la situación era más equilibrada en los tramos de salarios más bajos, con un 50,4 de mujeres y un 49,6% de hombres en el tramo de 0 a 0,5 veces el SMI, de 49,7% de mujeres y 50,3 de hombres en el tramo de 0,5 a 1 SMI, y de 49,8% de mujeres y 50,2% de hombres en el tramo 1 a 1,5 SMI. Se ha adelantado en 2019, por tanto, el tramo en el que las diferencias empiezan a acentuarse, pues ya en este tramo de 1 a 1,5 veces el SMI, la presencia de mujeres baja hasta acercarse al 40%. En los tres tramos más altos, se observa que

ha mejorado la situación en los tramos de 5 a 7 veces el SMI, en el que la presencia de mujeres en 2013 era del 26,6%, y de más de 10 veces el SMI, puesto que el porcentaje de mujeres era también menor al de 2019, concretamente del 10,9. Empeora, sin embargo, en el tramo de 7,5 a 10 veces el SMI, con un porcentaje de mujeres mayor en 2013, del 20,3%.

En España, la situación es similar, pues se aprecia que en los tramos más bajos, la distribución por sexos era más equilibrada en 2013, con porcentajes de mujeres del 49,7%, y 52,5% en los dos primeros tramos, que llegan hasta una vez el SMI, frente al 53,9% y 54,9% de presencia femenina en estos tramos en 2019. En los tramos superiores, aumenta el porcentaje de mujeres entre quienes cobran a partir de 10 veces el SMI, desde el 17% de 2013, al 18,8% de 2019, y baja en el tramo de 7,5 a 10 veces el SMI, desde el 25,2% al 24,8%. En cualquier caso, el patrón es el mismo que se da en Andalucía, con una mayoría de mujeres entre quienes cobran menos, aunque con valores siempre inferiores al 55% sobre el total, mientras que entre quienes cobran más, la mayoría masculina es mucho más fuerte, cercana al 80%.

3.3.15. Pensiones de carácter contributivo

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

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

Según las estadísticas que elabora el Instituto Nacional de la Seguridad Social, en 2020, del total de 1.507.756 pensiones de viudedad, jubilación e incapacidad, el 51,6% eran percibidas por mujeres, y el 48,4% por hombres. Ha crecido ligeramente la desigualdad entre mujeres y hombres con respecto a 2010, año en que los porcentajes de mujeres y hombres eran del 50,4% y el 49,6% respectivamente. El número de pensiones total se ha incrementado con respecto a 2010 en un 13,5%.

En España, se registra un total de 9.429.609 pensiones percibidas en 2020, y las proporciones de quienes las perciben, según sexo, son muy similares a las de Andalucía: un 52,1% de mujeres y un 47,9% de hombres. En 2010, de las 8.440.771 pensiones contributivas, el 51,3% eran percibidas por mujeres y el 48,7% por hombres. El número de pensiones se ha incrementado en un 11,7%.

Si se atiende a la clase de pensión, en Andalucía, las más comunes son las de jubilación (56,2% del total en 2010 y 60,4% en 2020), seguidas de las de Viudedad (28,2% en 2010 y 25,9% en 2010), e incapacidad (15,6% en 2010, 13,6% en 2020). Como se observa, ha aumentado en la década el peso de las pensiones de jubilación. En España, el volumen de estas pensiones de jubilación es aún más importante sobre el total que en Andalucía, pues en 2010, suponían el 61,6% del total, y aumentan también en 2020, representando el 65% del total.

Esta información complementa al análisis por presencia de cada sexo en cada tipo de pensión, ya que el tipo de pensiones más habitual, las de jubilación, son percibidas mayoritariamente por

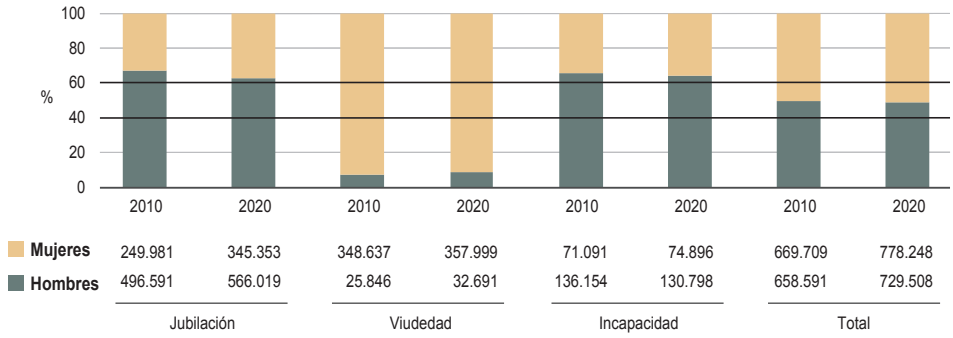
hombres. En Andalucía, representan el 66,5% de quienes percibían estas jubilaciones en 2010, y su presencia baja en 2020, hasta el 62,1%. La diferencia entre hombres y mujeres pasa de 33 puntos porcentuales a 24,2. En España los porcentajes de hombres con pensión de jubilación, son del 64,2% y 60,7%, en 2010 y 2020, respectivamente, por lo que la masculinización es ligeramente menor a la de Andalucía, y también se está produciendo un acortamiento de la brecha de género en los diez años estudiados, que pasa de 28,4 puntos porcentuales a 21,5.

En contrapartida, las pensiones por viudedad están feminizadas. En Andalucía, el 93,1% de quienes contaban con una pensión de esta clase, eran mujeres en 2010, bajando ligeramente el porcentaje en 2020, hasta el 91,6% (diferencias entre mujeres y hombres de 86,2 puntos en 2010, y 83,3 en 2020). En España, sobre el total de pensiones por viudedad, también eran mujeres el 93,1% en 2010, mientras que en 2020, suponen 91,9%, lo que se traduce en un acortamiento de la brecha desde 86,2 puntos a 83,9. La presencia de hombres y mujeres en Andalucía y el total nacional es muy similar en este tipo de pensión.

Por último, en las pensiones por incapacidad, también son percibidas mayoritariamente por hombres. En Andalucía, en el año 2010, estos suponían el 65,7% en este tipo de pensión, y en 2020, el 63,6% (la diferencia con el porcentaje de mujeres pasa de 31,4 puntos, a 27,2). En España, para 2010 y 2020, eran hombres el 65,3% y el 63,3%, respectivamente (se reduce la brecha con las mujeres, de 30,7 puntos, a 26,5).

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

GRÁFICO 3.3.15.1. Pensiones contributivas según sexo y clase en Andalucía. Años 2010 y 2020



	Jubilación		Viudedad		Incapacidad		Total	
	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2010	2020
Mujeres	249.981	345.353	348.637	357.999	71.091	74.896	669.709	778.248
Hombres	496.591	566.019	25.846	32.691	136.154	130.798	658.591	729.508

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

Si se realiza el análisis de las pensiones contributivas según su cuantía, en primer lugar cabe decir que la pensión media se cifró en Andalucía en 2020, en 912 euros, por sexo, 1.082,9€ las percibidas por hombres, y 751,1€ las percibidas por mujeres, lo que significa que la pensión media de los hombres era un 44,2% mayor a la de las mujeres. En 2010, la diferencia era mayor, pues la pensión media de los hombres era un 50% más alta que la de las mujeres (866,6€ y

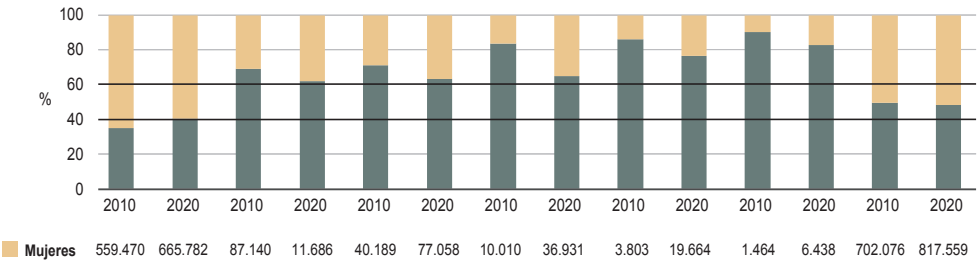
577,9€, respectivamente). En España, la pensión media en 2020 es mayor a la de Andalucía, cifrándose en 1.019€, 1.237,9€ la de los hombres y 817,3€ la de las mujeres, por lo que la brecha de género es mayor a la de Andalucía en cuanto al importe de las pensiones, al ser las masculinas un 51,5% más altas que las femeninas. En 2010, la diferencia también era mayor en España, con pensión media en los hombres un 63,1% más alta que en las mujeres (981,5€ y 601,6€, respectivamente).

Estableciendo tramos en función de Salario Mínimo Interprofesional (SMI), se aprecia que las mujeres son más numerosas que los hombres solo en el tramo de las pensiones más bajas, es decir, las inferiores al SMI, donde por otra parte, se concentra el mayor número de personas recibiendo pensiones, concretamente el 70,4% en 2020, y el 62% en 2010. En este tramo, en 2010, las mujeres suponían el 64,8%, y en 2020, el 59,5%. Cabe decir, que en esta variación en los porcentajes, tanto de personas totales, como de presencia de hombres y mujeres, sin duda ha influido el hecho de que el SMI se ha incrementado desde 633,3€ en 2010, a 950€ en 2020. En cualquier caso, las mujeres son minoría entre quienes perciben las pensiones más altas, y su presencia desciende conforme aumenta la cuantía de las mismas.

Esta situación se da también en España, donde en 2010, el porcentaje de personas que recibían las pensiones mínimas era del 55,1%, y la presencia de mujeres y hombres se distribuía en un 69,5% y 30,5% respectivamente, y en 2020, este tramo concentra al 61,4% de las personas, con una presencia de mujeres y hombres del 63,7% y 36,3%, respectivamente.

Como ya se ha señalado, a partir del siguiente tramo, es decir, de SMI a 1.000 euros, cambia la composición por sexo, y son más numerosos los hombres. Se observa sin embargo, que en todos los tramos, la diferencia en la presencia de hombres y mujeres ha mejorado entre 2010 y 2020. En Andalucía, en 2020, entre quienes perciben pensiones comprendidas en esos importes, el 38,1% son mujeres y el 61,9% hombres, porcentajes más equilibrados en cuanto a la presencia por sexo que los de 2010, con un 30,7% de mujeres y un 69,3% de hombres.

GRÁFICO 3.3.15.2. Pensiones contributivas según sexo y tramos de cuantía en Andalucía. Años 2010 y 2020



	Inferior al SMI		De SMI a 1.000 €		De 1.000,01 a 1.500,00 €		De 1.500,01 a 2.000,00 €		De 2.000,01 € a pensión máxima		Pensión máxima o superior		TOTAL	
Mujeres	559.470	665.782	87.140	11.686	40.189	77.058	10.010	36.931	3.803	19.664	1.464	6.438	702.076	817.559
Hombres	303.363	452.679	196.791	18.969	100.164	133.568	51.392	68.859	23.456	64.797	14.085	31.252	689.251	770.124

Nota: El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de 2010 ascendió a 633,30 euros/mes (Real Decreto 2030/2009, de 30 de diciembre), y el de 2020 a 950 euros/mes (Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero).
Datos a 31 de diciembre. No se incluyen Orfandad y Favor Familiar.
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Pasando al tramo siguiente de cuantía de las pensiones, de 1.000 a 1.500 euros, también ha disminuido en Andalucía, la distancia entre mujeres y hombres con respecto a 2010, año en que las mujeres eran el 28,6% del total, y los hombres el 71,4%, pasando estos porcentajes al 36,6% de mujeres y 63,4% de hombres en 2020. Cuando la pensión se sitúa entre 1.500,01 y 2.000 euros, la composición por sexo pasa del 16,3% de mujeres y 83,7% de hombres en 2010, al 34,9% de mujeres y 65,1% de hombres en 2020. En el siguiente tramo, de 2.000,01 euros a la pensión máxima (que en 2010 era de 2.466 euros, y en 2020, de 2.683,34 euros), en 2010 los porcentajes de mujeres y hombres eran del 14% y 86% respectivamente, y en 2020, del 23,3% y 76,7%, respectivamente. Por último, en el tramo de pensión máxima o superior, la distribución por sexo va del 9,4% de mujeres y 90,6% de hombres en 2010, al 17,1% de mujeres y 82,9% de hombres en 2020.

Realizando este mismo análisis en el total nacional, también a partir del segundo tramo, SMI a 1.000 euros, la presencia de mujeres es menor a la de hombres. Y también en todos los tramos, el desequilibrio entre hombres y mujeres se ha reducido en la década. Concretamente en el tramo SMI a 1.000 euros, la presencia de mujeres y hombres se equilibra en 2020, con porcentajes por sexo del 46,6% y 53,4% para cada uno de ellos, frente a la composición desequilibrada de 2010, del 36,9% y el 63,1%. Cuando la pensión se encuentra entre de 1.000 a 1.500 euros, la proporción de mujeres y hombres ha pasado de 28,4% y 71,6% respectivamente, en 2010, a 39,4% y 60,6% en 2020. Entre quienes perciben pensiones situadas entre 1.500,01 y 2.000 euros, en 2010 el 14,9% eran mujeres y el 85% hombres, y en 2020, el 34,3% mujeres y el 65,7% hombres. Si la pensión se encuentra entre 2.000,01 y la pensión máxima, en 2010 hay una distribución de 12,9% de mujeres y 87,1% de hombres, y en 2020, del 23% de mujeres y 77% de hombres. Finalmente, entre quienes perciben las pensiones contributivas más altas, es decir de la máxima en adelante, en 2010 el 8,8% eran mujeres y el 91,2% hombres, y en 2020, el 18,7% mujeres y el 81,3% hombres.

3.3.16. Pensiones asistenciales o de naturaleza no contributiva

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación

Según los datos recabados por la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, referentes al número de personas beneficiarias de pensiones no contributivas en Andalucía, en los años 2013 y 2020, la mayoría de personas perceptoras de este tipo de pensiones son mujeres. En 2013, del total de 108.823 personas que cobraron estas pensiones, el 70% eran mujeres, y el 30% hombres, pasando estos porcentajes, en 2020, al 65,6% de mujeres y 34,4% de hombres, es decir, que la diferencia por sexos, aunque sigue siendo acusada, se ha reducido.

Atendiendo al tipo de prestación percibida, las personas que cobran una pensión asistencial mayoritariamente cobran una pensión no contributiva (PNC). Así, en el año 2013 percibía una PNC el 93,5%, subiendo al 96,9% en 2020, debido al carácter residual del resto de prestaciones asistenciales. En este tipo de pensiones, la distribución por sexo de las personas beneficiarias fue en 2020 del 65,2% de mujeres y 34,8% de hombres, menos desequilibrada que la de 2013, año en que esta distribución fue del 69,2% de mujeres y 30,8% de hombres.

Las pensiones por ancianidad o enfermedad del Fondo de Asistencia Social (F.A.S.) (con un 1,4% de la población beneficiaria en 2020, y 3% en 2013), presentan un porcentaje de mujeres

entre las personas beneficiarias, del 84,2% en 2020 (84,1% en 2013), siendo las más feminizadas. Por último, en la población beneficiaria de Prestaciones sociales para personas con discapacidad (P.S.P.D.I.), que benefician al 1,6% del colectivo en 2020, las mujeres suponían el 75,2% de quienes las perciben, y en 2013, el 81,1%.

A la vista de estos datos, se puede decir que la diferencia entre hombres y mujeres se ha reducido entre 2013 y 2020, en las Pensiones no contributivas (de 38,3 puntos porcentuales a 30,4 puntos), ha aumentado ligeramente en las Pensiones F.A.S, de 68,2 puntos a 68,4, y ha disminuido, en las Prestaciones para personas con discapacidad, de 62,2 puntos a 50,4.

Si el análisis se realiza atendiendo al sexo de las personas perceptoras, y a la cuantía de las pensiones que perciben, referido a 2020, las percibidas por mayor número de personas son las de importe máximo, que en ese ejercicio asciende a 395,60€, y que recibe el 72% del colectivo. En este grupo, el 66,6% de la población beneficiaria son mujeres, y el 33,4%, hombres, lo que significa una diferencia de 33,2 puntos porcentuales.

El siguiente grupo por número de personas es el constituido por quienes percieben pensiones de cuantía reducida o intermedia (entre la mínima de 98,91€ y la máxima de 395,60€, ambas referidas a 2020), que suponen el 17,8% de la población beneficiaria total. En cuanto al sexo, son mujeres el 64,8%, y hombres el 35,2%. A continuación, se encuentran quienes reciben la pensión máxima procedente de invalidez (mayor de 65 años con complemento), un 7,4% sobre el total, con una presencia de hombres y mujeres más equilibrada, 50,1% de mujeres y 49,9% de hombres.

La diferencia por sexo más alta se da en el 1,4% de población beneficiaria que percibe la pensión mínima de 98,90€, con un 87,1% de mujeres y un 12,9% de hombres. Es también muy acusada la diferencia, en el 0,1% de personas perceptoras que reciben la pensión mínima procedente de invalidez (mayor de 65 años con complemento): un 72,1% de mujeres y un 27,9% de hombres.

Finalmente, en cuanto a las personas benficiarias de pensión reducida procedente de invalidez (mayor 65 años con complemento), el 1,3% del total, el porcentaje de mujeres es del 52%, y el de hombres del 48%.

3.4. TRIBUTOS

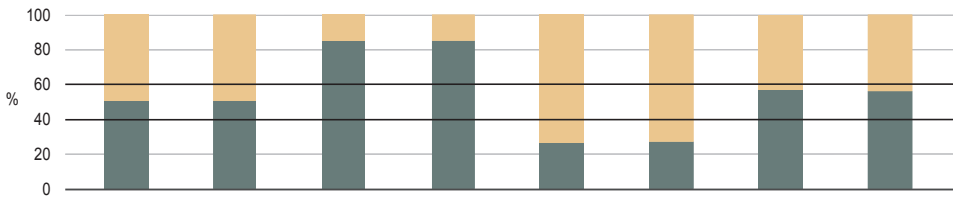
3.4.1. Impuesto sobre la renta de las Personas físicas

Consejería de Hacienda y Financiación Europea

El IRPF es uno de los impuestos parcialmente cedidos a las Comunidades Autónomas sobre los rendimientos de personas contribuyentes que tengan su residencia habitual en dichos territorios. Este impuesto grava las distintas fuentes de rentas obtenidas por las personas físicas, atendiendo a la totalidad de sus rendimientos –del trabajo, capital y actividades económicas–, ganancias y pérdidas patrimoniales y las imputaciones de renta establecidas por la Ley. Las Comunidades Autónomas tienen determinadas competencias normativas sobre este impuesto, siendo su ámbito de actuación en este sentido limitado. Andalucía ha hecho uso de dicha competencia creando deducciones en la cuota autonómica y modificando la tarifa autonómica, mediante una minoración del gravamen de los tramos de la escala de forma progresiva.

La última campaña de IRPF cerrada es la correspondiente a 2019, cuyas declaraciones se presentaron entre el 1 de abril y el 30 de junio de 2020, motivo por el cual, en este informe, se realiza la comparativa entre las dos últimas campañas de renta, es decir IRPF 2018 e IRPF 2019, que son las que cuentan con datos ya definitivamente cerrados.

GRÁFICO 3.4.1 **Declaraciones del IRPF según sexo y modalidad de declaración en Andalucía. Años 2018 y 2019**



	Individual		Conjunta casado		Conjunta monoparental		Total	
Mujeres	1.343.147	1.427.880	101.787	95.738	80.844	78.442	1.525.778	1.602.060
Hombres	1.378.673	1.465.669	582.815	545.529	28.947	29.425	1.990.435	2.040.623
% sobre total de declaraciones	77,4	79,4	19,5	17,6	3,1	3,0	100,0	100,0
% mujeres/total de modalidad	49,3	49,3	14,9	14,9	73,6	72,7	43,4	44,0
% hombres/ total de modalidad	50,7	50,7	85,1	85,1	26,4	27,3	56,6	56,0

Nota: En conjunta casado, el sexo hace referencia al de la persona perceptora principal de la renta.
Fuente: Agencia Tributaria de la Administración del Estado.

El número de declaraciones presentadas en 2020 en la Comunidad Autónoma de Andalucía correspondiente a la campaña de IRPF 2019 se cifró en un total de 3.642.683. De ellas el 56% pertenecieron a personas físicas declarantes sujetos pasivos hombres (2.040.623 declaraciones) y el 44% a personas declarantes sujetos pasivos mujeres (1.602.060 declaraciones).

En cuanto a la campaña de 2018, de las 3.516.213 declaraciones, el 56,6% correspondieron a declarantes hombres (1.990.435) declaraciones, y el 43,4% a declarantes sujetos pasivos mujeres (1.525.778).

Comparando las dos campañas analizadas, se observa en primer lugar que se mantiene la tendencia al alza de los últimos ejercicios, ya que en la campaña de 2019 (declaraciones presentadas en 2020) hubo un incremento interanual del número de declaraciones del 3,6% respecto al ejercicio anterior (126.470 declaraciones). Tal aumento viene propiciado tanto por las declaraciones presentadas por mujeres como por hombres (incremento de 76.282 y 50.188 respectivamente). Como consecuencia de ello la representación de las mujeres sobre el total de declaraciones presentadas en la campaña 2019 ha aumentado levemente, siguiendo una tendencia que se mantiene sostenida en los últimos ejercicios. Así, por ejemplo, en la campaña de 2011 las mujeres representaban el 41,2% y en este 2019 que se analiza, el porcentaje se sitúa ya en el 44%.

Como conclusión, se puede decir que ambas campañas 2018 y 2019 se ajustan a los márgenes considerados de representación equilibrada entre hombres y mujeres (40%-60%), entre quienes son sujeto pasivo del impuesto.

Una vez expuesto lo anterior se procede a un análisis específico según las formas de declaración del impuesto.

El IRPF se puede presentar de dos formas: 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

Según la situación familiar, se observa que la mayor parte de las declaraciones se realizan de forma individual en Andalucía, ya que del total de las declaraciones de IRPF presentadas en la campaña 2019, 2.893.549 correspondieron a declaraciones individuales (rozando el 80%), frente a las 2.721.820 de la campaña 2018. Esto significa un aumento de 171.729 declaraciones en esta modalidad, de acuerdo con la subida generalizada.

En cuanto al sexo de las personas que realizan declaración individual, en la campaña 2019 el 50,7% de las declaraciones correspondieron a sujetos pasivos hombres (1.465.669) y el 49,3% a sujetos pasivos mujeres (1.427.880), mientras que en la campaña de IRPF 2018, los hombres presentaron el 50,7% del total de declaraciones (1.378.673) frente al 49,3% presentadas por mujeres (1.343.147). Como se observa, las proporciones de cada sexo no han variado de una campaña a la siguiente. En términos absolutos, el incremento ha sido de 86.996 y 84.733 declaraciones para sujetos pasivos hombres y mujeres, respectivamente, lo que se traduce en un crecimiento similar para ambos sexos, del 6,3% en el número de declaraciones individuales.

En virtud de todo ello, se puede decir que la representación de hombres y mujeres en el total de las declaraciones "individuales" se encuentra dentro de los márgenes considerados equilibrados (40%-60%), y además, cercana a la paridad, lo cual se considera muy destacable, al representar las declaraciones individuales el grueso del total, tal y como se ha analizado.

2. Conjunta

La representación equilibrada en cuanto al sexo que se observa en las declaraciones individuales, no se da en las declaraciones presentadas en modalidad "conjunta", en ninguna de las dos formas posibles, como a continuación se expone.

Del total de las declaraciones de renta presentadas en la campaña 2019, las correspondientes a las modalidades de conjunta casado y conjunta monoparental, representaron el 20,6% del conjunto (749.134 declaraciones sobre 3.642.683) mientras que en la campaña 2018 fue del 22,6% (794.393 declaraciones sobre 3.516.213), por lo que continúa la leve tendencia a la baja en este tipo de modalidad. Tras el análisis pormenorizado de cada una de ellas, llegamos a los siguientes datos:

Conjunta casado: el número total de declaraciones en modalidad conjunta casado en la campaña 2019, fue de 641.267, con una distribución por sexo de un 85,1% (545.529 declaraciones) de hombres, y 14,9% de mujeres (95.738 declaraciones). No hay variación en cuanto al peso de cada sexo sobre el total, ya que en la campaña de IRPF 2018 el porcentaje también fue del 85,1% para los hombres (582.815 declaraciones) y del 14,9% para las mujeres (101.787 declaraciones), sobre un total de 684.602 declaraciones.

Las diferencias por sexo del primer declarante en las declaraciones en modalidad conjunta casado se mantienen, por tanto, puesto que ni siquiera se encuentran los porcentajes de cada sexo dentro de los márgenes de equilibrio. Cabe señalar no obstante, que no necesariamente el primer declarante es quien obtiene mayores ingresos.

Conjunta monoparental: las declaraciones conjuntas en modalidad monoparental, en la campaña 2019, supusieron el 3% del total (107.867 declaraciones), porcentaje ligeramente inferior al de la campaña de 2018, en que sumaron el 3,1% (109.791 declaraciones), del total. Analizando por sexo del sujeto pasivo que declara, en la campaña de 2019, el 72,7% (78.442 declaraciones) fueron realizadas por mujeres, y el 27,3% (29.425 declaraciones), por hombres. En 2018, la diferencia por sexo era ligeramente mayor, con un 73,6% (80.844 declaraciones) de declarantes mujeres, y un 26,4% (28.947 declaraciones) de hombres. Pese a esta ligera reducción de las diferencias por sexo, quienes siguen realizando mayoritariamente declaraciones en modalidad conjunta monoparental, siguen siendo las mujeres.

Adenda. Deducciones autonómicas

Por último, y por primera vez, se aportan datos de las deducciones autonómicas que se han aplicado en Andalucía. En este sentido, recordar que las mismas se recogen en los artículos 5 a 16 bis del Decreto Legislativo 1/2018, de 19 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones dictadas por la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de tributos cedidos. En este punto no se hará constar el número de declaraciones sino los importes deducidos según la modalidad de renta.

Las deducciones autonómicas en la campaña IRPF 2019 han ascendido a 17.052.964 euros, los cuales se distribuyen de la siguiente forma, dependiendo la modalidad de declaración:

a) Individuales. Han supuesto 12.597.336 euros (el 73,9% del total), de las cuales se han aplicado a mujeres 6.306.841 euros y a hombres 6.290.495 euros.

b) Conjuntas. Han supuesto 4.455.627 (el 26,1% del total), de las cuales correspondieron a hombres como primeros declarantes 3.865.801 euros y a mujeres 589.826 euros.

3.4.2. Impuesto sobre sucesiones y donaciones

Consejería de Hacienda y Financiación Europea

El Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (en adelante, ISD) está totalmente cedido a las Comunidades Autónomas en su recaudación. Por otra parte, las Comunidades Autónomas tienen determinadas competencias normativas en distintos ámbitos del mismo, como puede ser la aplicación de bonificaciones, mejoras sobre las existentes en la regulación estatal o variación en los tipos de la tarifa. Andalucía ha ejercido este margen competencial, mediante la elaboración de diversas normas.

El ISD tiene dos categorías diferenciadas:

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

Según los últimos datos disponibles, correspondientes al ejercicio 2020, hubo un total de 287.052 autoliquidaciones presentadas mediante modelo 650 por transmisiones "mortis causa", personas herederas y legatarias. De ellas, el 53,6% correspondieron a hechos imponibles autoliquidados por sujetos pasivos mujeres (153.740 autoliquidaciones) y el 46,4% por sujetos pasivos hombres (133.312 autoliquidaciones).

En 2019 el total de autoliquidaciones presentadas del modelo 650 por transmisiones "mortis causa", personas herederas y legatarias, ascendió a 306.187 autoliquidaciones. De éstas, el 53,4% correspondieron a hechos imponibles autoliquidados por sujetos pasivos mujeres (163.370 autoliquidaciones) y el 46,6% a sujetos pasivos hombres (142.817 autoliquidaciones).

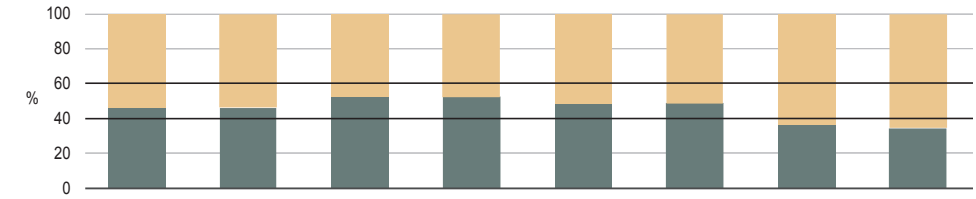
Comparando los datos de ambos ejercicios se desprende que en 2020 hay un descenso en el número total de autoliquidaciones respecto a 2019 (19.135 autoliquidaciones). Esto rompe con la tendencia al alza de años anteriores, lo cual resulta normal teniendo en cuenta las medidas legales adoptadas tras la pandemia. En este sentido, el plazo de presentación de autoliquidaciones se ha prorrogado para determinados hechos imponibles, por lo que muchas autoliquidaciones que con el plazo ordinario debieran haberse presentado en 2020, lo han sido en 2021. Por ello, al igual que ahora se ha producido una disminución, se prevé un aumento para 2021.

De los datos se desprende que es ligeramente mayor el número de adquirentes mujeres, en el caso de las adquisiciones "mortis causa", personas herederas y legatarias, encontrándose la distribución por sexo en todo caso dentro de los márgenes de equilibrio 40%-60%.

Por último, y a efectos meramente informativos, se hace constar que hay una partida residual donde no se informa del sexo (125 autoliquidaciones en 2020 y de 131 en 2019) .

Si se estudia la transmisión "mortis causa" desde el punto de vista de la persona causante, se aprecia que en el ejercicio 2020 el número de expedientes por fallecimiento de hombres registrado ha sido mayor que el de mujeres. Así, del total (81.301 expedientes), el 52,8% ha correspondido a causantes hombres (42.905 expedientes) y el 47,2% a causantes mujeres (38.396 expedientes). En 2019 los porcentajes eran del 52,5% frente al 47,5%, respectivamente, por lo que no se ha producido variación significativa en este sentido.

GRÁFICO 3.4.2. **Autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones según sexo en Andalucía. Años 2019 y 2020**



	Autoliquidaciones: Herederos Legatarios		Expedientes: Causantes		Autoliquidaciones: Donatarios		Autoliquidaciones: Donantes	
Mujeres	163.370	153.740	41.297	38.396	17.631	24.111	21.602	29.879
Hombres	142.817	133.312	45.682	42.905	16.642	23.023	12.446	15.981
	Transmisiones mortis causa				Transmisiones intervivos			
% tipo autoliquid. sobre el total	89,9%	85,9%			10,1%	14,1%		
Var. 2019/2020	-6,2%				37,5%			
% Mujeres/ tipo de autoliquidación	53,4%	53,6%	47,5%	47,2%	51,4%	51,2%	63,4%	65,2%
% Hombres / tipo de autoliquidación	46,6%	46,4%	52,5%	52,8%	48,6%	48,8%	36,6%	34,8%

Fuente: Consejería de Hacienda y Financiación Europea. SUR (Sistema Unificado de Recursos).

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

Como ya sucediera en 2019, en 2020 se ha producido una subida considerable en el número de autoliquidaciones presentadas, continuando con el impulso experimentado a raíz de los beneficios fiscales de reciente aprobación y de la bonificación regulada mediante Decreto-ley 1/2019, de 9 de abril, por la cual quedan prácticamente exentas del impuesto la mayoría de las donaciones realizadas en Andalucía.

Las autoliquidaciones de este impuesto se realizan mediante el modelo 651. Desde el punto de vista de quien dona o persona donante, en 2020 se produjo un total de 47.146 autoliquidaciones. De estas, no constaba sexo en 1.286. De las 45.860 restantes, correspondieron a mujeres

el 65,2% y a hombres el 34,8%. Esta cifra supone una subida importante con respecto a 2019, año en que hubo un total de autoliquidaciones de 34.048 con sexo informado y 20 sin informar. De las primeras, el 63,4% correspondía a mujeres y el 36,6% a hombres, por lo que la distancia entre ambos sexos ha aumentado en 3,4 puntos porcentuales.

Si se toma el dato de las personas donatarias, en el año 2020 se han registrado un total de 47.146 expedientes, de los que no se informa el sexo en 12. Del total restante, el 51,2% corresponde a expedientes de mujeres (24.111) y un 48,8% a expedientes de hombres (23.023).

Si analizamos los datos de ambos ejercicios podemos observar como en 2020 se produce un ascenso importante en el número de las autoliquidaciones por transmisiones "inter vivos" respecto a 2019, ya que se han presentado un 34,7% más (11.812 autoliquidaciones). Recordar que ya en ese año hubo un repunte importante del 144,2% (20.192 autoliquidaciones más) con respecto a 2018. El incremento viene tanto en las presentadas por sujetos pasivos mujeres (suben un 38,3%), como en aquellas donde los sujetos pasivos son hombres (aumento del 28,4%).

A la vista de los datos expuestos, se observa que en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, existe equilibrio en la presencia de hombres y mujeres (dentro de los límites del 40%-60%), salvo en el caso de las personas donantes en modalidad "inter vivos", desequilibrada por mayoría de mujeres, circunstancia que empeora ligeramente en el ejercicio 2020.

3.4.3. Impuesto sobre transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos documentados

Consejería de Hacienda y Financiación Europea

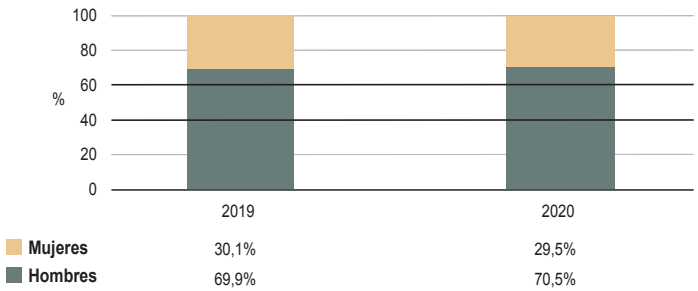
Los artículos 26 y 33 de la Ley 22/2009, de 18 de diciembre, por la que se regula el sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y Ciudades con Estatuto de Autonomía y se modifican determinadas normas tributarias, establecen la cesión a las Comunidades Autónomas del rendimiento 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, modificando la tarifa o estableciendo diferentes tipos de gravamen reducido.

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

Por primera vez se incluirán todos los datos relativos, no solo al modelo 600, sino también los concernientes a los modelos 610, 615, 620, 621 y 630, por lo que la información será más completa que en años anteriores al analizar más hechos imponibles gravados por el impuesto.

Durante el ejercicio 2020, el número total de autoliquidaciones por este impuesto en sus tres modalidades –presentadas tanto por sujetos pasivos personas físicas como jurídicas– ascendió a 707.766. Del total, el 70,4% (498.177) correspondieron a autoliquidaciones de personas físicas y el 29,6% (209.589) a personas jurídicas. De las 498.177 autoliquidaciones presentadas por personas físicas, el 70,4% (350.818) fueron presentadas, como primer declarante, por sujetos pasivos hombres, el 29,5% fueron presentadas por sujetos pasivos mujeres (146.998) y el 0,1 % no informan en cuanto al sexo (361 autoliquidaciones).

GRÁFICO 3.4.3. **Autoliquidaciones de sujetos pasivos personas físicas en el Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados según sexo. Años 2019 y 2020**



Fuente: Consejería de Hacienda y Financiación Europea. SUR (Sistema Unificado de Recursos).

En 2019 el número total de autoliquidaciones en ITPAJD, en las tres modalidades del impuesto, tanto de sujetos pasivos personas físicas como jurídicas ascendió a 795.625. La mayor parte de ellas, el 72,1% (574.039), se debió a hechos imponibles realizados por personas físicas. De dichas autoliquidaciones realizadas por personas físicas, el 69,8% fueron presentadas por sujetos pasivos hombres (400.926), el 30,1% fueron presentadas por sujetos pasivos mujeres (172.756) y el 0,1% no informaron del sexo (357). Todo ello supone que las autoliquidaciones presentadas en el 2020 han disminuido respecto al 2019 por encima del 11,1% (87.859 autoliquidaciones menos), lo que se estima normal debido a la influencia de la pandemia, principalmente en las adquisiciones de inmuebles que conforman el grueso de operaciones gravadas por este impuesto. El descenso ha sido acusado en autoliquidaciones realizadas por las personas físicas tanto mujeres como hombres (25.758 y 50.108 declaraciones menos respectivamente), al igual que en las presentadas por personas jurídicas (11.997 autoliquidaciones menos).

Podemos concluir que por este impuesto han autoliquidado en el ejercicio 2020 más personas físicas que jurídicas en porcentajes bastante parecidos a los de años anteriores. 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 un 70,5%, y por mujeres en un (29,5%), en tal proporción que la presencia de mujeres y hombres como primeros declarantes, no se encuentran dentro de los márgenes considerados equilibrados en igualdad de género (40%-60%).

3.5. EMPRESAS, UNIVERSIDAD Y TIC

3.5.1. Participación en las Sociedades Laborales creadas en Andalucía

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

El ritmo de constitución de sociedades laborales en Andalucía ha descendido de forma importante en los últimos diez años. De esta manera, si en 2010 el número de personas socias que participaron en la constitución de sociedades laborales fue de 1.193, en 2020 la cifra se ha reducido a sólo 48 personas. Este descenso es bastante significativo tanto entre las personas socias capitalistas, en las que se ha pasado de 361 en 2010 a 5 en un periodo de diez años, como entre las personas socias trabajadoras, que alcanzaban el valor de 832 en 2010 y 43 en 2020. Esto representa unos manifiestos decrementos de 98,6% y 94,8% respectivamente.

En el análisis por sexo, resulta también significativo observar cómo se ha visto reducida la representación de mujeres en las sociedades laborales creadas en la última década en Andalucía. De esta manera, ellas suponen en 2020 tan solo el 14,6% (7), frente al 85,4% de hombres (41), mientras que en 2010, siendo la proporción de hombres también mayor, la distribución se encontraba dentro de los márgenes de equilibrio, ya que de las personas socias, el 42,1% eran mujeres y el 58,9%, hombres (502 y 691 respectivamente).

En cuanto a la condición de las personas socias, en 2020 la participación de las mujeres como socias trabajadoras supone únicamente el 16,3% (83,7% por parte de los hombres), de tal forma que la creación de estas sociedades ha supuesto la incorporación de 7 mujeres y 36 hombres. Este dato supone un retroceso en la participación femenina de 20,6 puntos porcentuales respecto al año 2010, en el que se incorporaron como personas socias de sociedades laborales 307 mujeres y 525 hombres (36,9% y 63,1%, respectivamente).

Por lo que se refiere a la participación de las mujeres en calidad de socias capitalistas, en las nuevas sociedades laborales creadas en 2020 se han incorporado 5 personas como socias capitalistas, ninguna de sexo femenino (100% hombres). Estas cifras contrastan con el equilibrio presente en 2010, siendo incluso mayor la proporción de mujeres (54%) que de hombres (46%) de un total de 361 personas.

En la década analizada, por tanto, el importante descenso en el número de sociedades laborales que se constituyen tiene a su vez un impacto de género notable, ya que la generación de empleo a través de este tipo de fórmula empresarial se encuentra muy alejada de los niveles de representación equilibrada.

Realizando el análisis por sectores de actividad, en 2020 en ninguno de ellos hay mayor presencia de mujeres que de hombres, salvo en el sector de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (66,7% de mujeres). Son sectores totalmente masculinizados (100%) construcción, comercio al por mayor y al por menor y reparación de vehículos de motor y motocicletas, educación y, finalmente, actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento. Esto manifiesta otro retroceso en lo que se refiere a la participación de las mujeres en el empleo en las sociedades laborales creadas en Andalucía, por cuanto en 2010 se observan sectores en los que los porcentajes de representación de las mujeres eran superiores. Esto ocurría en Actividades

administrativas y servicios auxiliares (51,6%), Educación (62,7%), Actividades sanitarias y de servicios sociales (65,9%), Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (52,6%) y Otros servicios (55,8%).

3.5.2. Participación en las Cooperativas creadas en Andalucía

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

En 2020, pese a la situación de crisis sanitaria y económica ocasionada por la pandemia, se constituyeron 408 nuevas sociedades cooperativas en Andalucía, de las que 331 son cooperativas de trabajo, lo que representa un 81,1% del total. Ello supuso la integración de 1.364 personas como socias de cooperativas de nueva constitución en ese año. Se observa, por tanto, un incremento considerable de nuevos empleos en estas sociedades si se compara con 2010, año en el que se registró una cifra de 907 nuevas personas socias, lo que representa una subida de un 50,4%.

Analizando los datos desde el punto de vista de la distribución por sexo, se ha producido un pequeño retroceso (2,7 puntos porcentuales) en el porcentaje de participación de las mujeres en las cooperativas de nueva constitución que ha supuesto abandonar los márgenes de equilibrio, pues si en 2010 estas alcanzaban un 41,7% (378), en 2020 pasan a ser de un 38,9% (531).

Asimismo, del análisis de la participación de las mujeres en los distintos grupos de actividad económica en 2020, se constata que en todos los grupos hay mayor presencia masculina, salvo en el de educación, que cuenta con un 57,9% de representación femenina y muestra, por tanto, una distribución equilibrada; y en el de actividad sanitaria y de servicios sociales, en el que estas están sobrerrepresentadas, ya que alcanzan un 72,5%. En 2010, estas actividades también son mayoritarias para las mujeres, aunque en la década se observa un decremento de 13,9 puntos porcentuales en educación (71,8%), mientras que en actividades sanitarias y servicios sociales, por el contrario, se produce un incremento de 0,1 puntos porcentuales (72,4%). Por otra parte, en 2010, el ámbito denominado otros servicios solamente contaba con presencia femenina (100%), pero diez años más tarde alcanza el equilibrio (45,1% mujeres y 54,9% hombres en 2020).

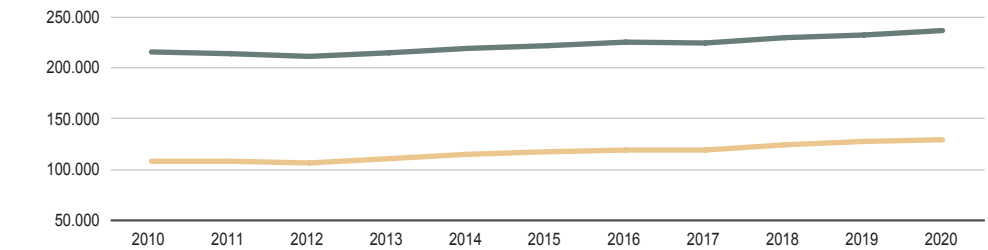
Además de las citadas, otros ámbitos que muestran distribuciones equilibradas en 2020 son industria manufacturera (44,6% mujeres), en el que las mujeres han incrementado su presencia 26,3 puntos porcentuales en la década; hostelería (41,4%), actividades financieras y de seguros (42,9%) y actividades administrativas y servicios auxiliares (41,2%).

3.5.3. Personas en régimen especial de trabajadoras y trabajadores autónomos

Consejería de Empleo, Formación 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 2010-2020**



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Mujeres	107.558	107.386	106.503	109.654	114.292	116.609	118.392	118.533	123.970	127.151	129.223
Hombres	215.955	213.950	210.693	214.675	218.927	221.885	224.810	224.149	229.152	231.337	235.964

Nota: Datos a 31 de diciembre de cada año.
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

En el año 2020 en Andalucía, según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el número de personas afiliadas por cuenta propia en la Seguridad Social ascendió a 549.528. De estas, 548.577 están de alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y representan el 16,7% del total nacional. De este conjunto, 365.187 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. Este grupo constituye el 18,2% del total nacional de personas trabajadoras autónomas personas físicas.

Los datos relativos a la evolución del período 2010-2020 muestran un incremento del total de personas trabajadoras autónomas personas físicas del 12,9%, observándose sistemáticamente un mayor incremento de las mujeres en alta como autónomas. De esta forma, si el número de hombres en 2010 era de 215.955 y el de mujeres de 107.558, en 2020, ellos suman 235.964 personas y ellas, 129.223. 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 20,1% y menor (9,3%) 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 2020 un 35,4% del total de personas trabajadoras autónomas personas físicas en Andalucía, porcentaje similar al nacional (35,6%).

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 2020 la representación de hombres sobre el total de personas trabajadoras autónomas personas físicas en situación de alta (64,6%), casi dos tercios del total, es aún muy superior a la presencia de mujeres (35,4%). No obstante, cabe señalar que la brecha de género se ha acortado entre 2010 y 2020 (33,5 y 29,2 puntos porcentuales, respectivamente), dado que en 2010 la proporción era de un 66,8% de hombres y un 33,2% de mujeres autónomas personas físicas.

En España, por su parte, se observa un incremento del total de personas trabajadoras autónomas personas físicas entre 2010 y 2020, si bien este es mucho menor que en Andalucía (1,3%), pasando de 1.978.785 a 2.003.990 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 2010 hay 1.327.171 (67,1%) hombres autónomos, y descienden un 2,7% en 2020 (1.290.990; 64,4%). Por el contrario, las mujeres autónomas pasan de 651.614 (32,9%) en 2010 a 713.000 (35,6%) diez años después, experimentando un aumento del 9,4%. Ello ha supuesto también variaciones en la brecha de género que desciende de 34,1 puntos porcentuales en 2010 a 28,8 puntos porcentuales en 2020.

Personas empleadoras según sexo

El número de personas empleadoras presente en el mercado laboral puede cuantificarse a través de la información que ofrece el estudio de la situación profesional de la población ocupada de la Encuesta de Población Activa (EPA). Esta variable ofrece información para determinar la situación en el empleo de una persona, según la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo adoptada por la decimoquinta conferencia de Estadísticos del Trabajo en enero de 1993 (CISE-93).

La creación de nuevas empresas se considera un elemento clave para la dinamización del territorio y la generación de riqueza. Es por ello fundamental conocer las cifras sobre quienes crean empleo, con el objetivo de planificar actuaciones de apoyo que tengan en cuenta sus características a la hora de incorporarse al mercado laboral y los obstáculos que encuentran para ello, especialmente en el caso de las mujeres empleadoras, situación que frecuentemente está asociada a la condición de emprendedora.

Según la Encuesta de Población Activa, el número de personas empleadoras en Andalucía en 2020 es de 156.114, distribuidas en 115.938 hombres (74,3%) y 40.176 mujeres (25,7%). En comparación con 2019, que sumaba 169.328 personas empleadoras, se observa una disminución en el conjunto del 7,8%, que se reparte entre mujeres y hombres de manera desigual. De manera que estos descienden un 2,7% (119.140), mientras que el decremento por parte de ellas es del 19,9% (50.188), quedando la distribución en un 70,4% empleadores y un 29,6% empleadoras.

Ampliando el marco temporal de análisis a la década, se observa una disminución del 2,7% en el conjunto de personas empleadoras, ya que en 2010 estas ascendieron a 160.483. Este retroceso afecta de manera parecida a hombres y mujeres, que experimentan descensos del 2,8% y 2,6% respectivamente. A pesar de los cambios, la distribución por sexo es similar a la del año 2020, es decir, 74,3% de hombres (119.222) y 25,7% de mujeres (41.261).

Por otra parte, a nivel nacional, las personas empleadoras ascendieron a 887.730 en 2020, con una presencia ligeramente mayor por parte de las mujeres en comparación con Andalucía (30%, frente a un 70% hombres), pero igualmente con sobrerrepresentación masculina. En comparación con 2010, se observa un descenso en las cifras totales del 13,8%, por lo tanto, mayor que el experimentado a nivel andaluz en la década. En este caso, la disminución se reparte de manera distinta entre empleadores (16,2%) y empleadoras (7,7%), y como resultado de ello, la presencia

de estas ha aumentado 1,9 puntos porcentuales en la década, representando un 28,1% (71,9% hombres) de un total de 1.030.000 personas empleadoras.

Todos los datos anteriores muestran pocos avances para Andalucía y España, ya que las distribuciones cuentan con mayoría masculina y se encuentran fuera de los márgenes de equilibrio.

3.5.4. Alumnado matriculado en enseñanzas universitarias según rama de conocimiento

Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

El examen de la composición por sexo del alumnado matriculado en estudios de Grado en las universidades andaluzas en el curso académico 2019/2020 muestra un total de 205.444 personas, siendo el 55,8% mujeres (114.719) y el 44,2% hombres (90.725). Esta distribución equilibrada es similar a la presente en el curso 2009/2010, con un 55,4% de mujeres y un 44,6% de hombres, aunque el total del alumnado en dicho curso era algo superior (224.389 personas). Este mismo efecto también se produce a nivel nacional, ya que el total de personas matriculadas en estas enseñanzas universitarias en España, en el curso 2019/2020 sufre un leve descenso respecto al curso 2009/2010, pasando de 1.390.234 estudiantes a 1.309.791 respectivamente. De estos últimos, el 55,6% son mujeres y el 44,4% son hombres, distribución similar a la andaluza.

Incorporando las ramas de conocimiento al análisis por sexo, se observa que en el curso 2019/2020 aquella con más personas matriculadas es la de Ciencias Sociales y Jurídicas (98.487). Esta es también la rama con el mayor número de mujeres matriculadas en estudios de Grado (60.419). Sin embargo, su distribución por sexo con un 61,4% de alumnas y un 38,6% de alumnos, en este curso muestra un estrechamiento de la brecha de género en comparación con el curso 2009/2010, ya que al aumentar la proporción de hombres 2,7 puntos porcentuales en la década (61,4% mujeres y 38,6% hombres), la distribución se acerca a los márgenes de equilibrio.

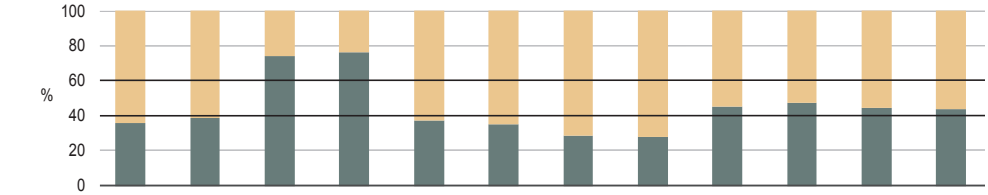
Por el contrario, la rama de conocimiento que cuenta con menor alumnado matriculado es la rama de Ciencias (16.483). En esta rama se observa el número de mujeres matriculadas más bajo (8.584) pero también el menor desequilibrio de género (brecha de 4,2 puntos porcentuales). La representación por sexo en el curso 2019/2020 (52,1% son mujeres y 47,9%, hombres) es la única que se muestra equilibrada, al igual que ya ocurriera en el curso 2009/2010 (54,7% alumnas y 45,3% alumnos), además, el incremento en la proporción de alumnos (2,6 puntos porcentuales) ha hecho disminuir la brecha de género.

La rama de conocimiento de Ingeniería y Arquitectura es la que presenta los mayores desequilibrios de género en el curso 2019/2020, con una diferencia de 52,9 puntos porcentuales. De esta manera, las mujeres solo representan el 23,6% (8.625) frente a un 76,4% (27.982) de hombres. La situación para las alumnas de esta rama en la década no ha mejorado, ya que la presencia de estas en el curso 2009/2010 era incluso mayor (25,6% de alumnas y 74,4% de alumnos).

En Ciencias de la Salud, en el curso 2019/2020 se observa igualmente una distribución desequilibrada, pero en este caso por sobrerrepresentación femenina (72% de alumnas y 28% de alumnos), produciéndose también una importante brecha entre ambos sexos de 44 puntos porcentuales. Esta incluso se ha ampliado en la década, ya que la proporción de mujeres ha aumentado en 1,1 puntos porcentuales desde el curso 2009/2010 (70,9% de alumnas y 29,1% de alumnos).

Finalmente, la rama de Arte y Humanidades tampoco muestra una representación por sexo dentro de los márgenes de equilibrio en el curso 2019/2020, ya que solamente un 35,7% son alumnos frente al 64,3% de alumnas. Además, en comparación con el curso 2009/2010, se ha producido un aumento de 1,6 puntos porcentuales en la proporción de estas, incrementando la brecha de género (37,3% hombres y 62,7% mujeres).

GRÁFICO 3.5.4. Alumnado matriculado en estudios de Grado según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Cursos 2009/2010 y 2019/2020



	Ciencias Sociales y Jurídicas		Ingeniería y Arquitectura		Arte y Humanidades		Ciencias de la Salud		Ciencias		Total	
	Curso 2009/10	Curso 2019/20	Curso 2009/10	Curso 2019/20	Curso 2009/10	Curso 2019/20	Curso 2009/10	Curso 2019/20	Curso 2009/10	Curso 2019/20	Curso 2009/10	Curso 2019/20
Mujeres	75.403	60.419	12.927	8.625	11.624	14.253	16.602	22.838	7.786	8.584	124.342	114.719
Hombres	42.302	38.059	37.563	27.982	6.909	7.909	6.812	8.876	6.461	7.899	100.047	90.725

Nota: Universidades presenciales.
Los datos para el curso 2019/2020 son provisionales (avance de acceso).
Fuente: Ministerio de Universidades. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU).

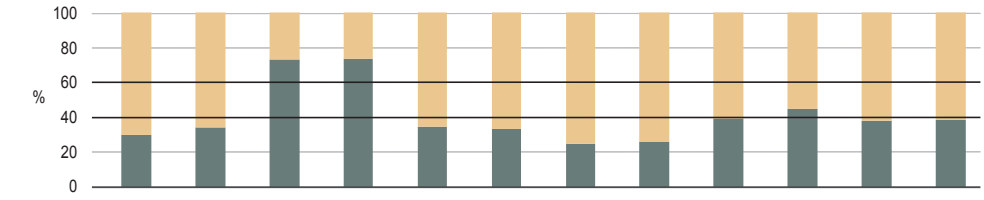
En el conjunto de España, se observan las mismas tendencias que en Andalucía en cuanto a la distribución por sexo en las distintas ramas de conocimiento en los estudios de Grado, lo que denota una persistencia de las brechas de género en consonancia con los roles tradicionales atribuidos a uno y otro sexo. De esta manera, las mujeres lideran todas las ramas de conocimiento, exceptuando la de Ingeniería y Arquitectura (25,1% de mujeres y 74,9% de hombres). En la rama de Ciencias de la Salud, ámbito relacionado con los cuidados, es donde alcanzan su mayor proporción (70,8%) en el curso 2019/2020 a nivel nacional.

3.5.5. Alumnado egresado en enseñanzas universitarias según rama de conocimiento

Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

El número total de alumnado egresado de estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo en las universidades andaluzas ha pasado de 31.655 personas durante el curso 2009/2010 a 34.461 en el curso 2019/2020. En ambos cursos, el porcentaje de alumnas egresadas supera al número de alumnos. De esta manera, en el curso 2019/2020 estás suponen el 61,2% (38,8% hombres), distribución más cercana al equilibrio tras la disminución de egresadas en la década de 0,3 puntos porcentuales (61,5% de mujeres y 38,5% de hombres en el curso 2009/2010).

GRÁFICO 3.5.5. **Alumnado egresado en estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Cursos 2009/2010 y 2019/2020**



	Ciencias sociales y jurídicas		Ingeniería y Arquitectura		Arte y Humanidades		Ciencias de la Salud		Ciencias		Total	
	Curso 2009/10	Curso 2019/20	Curso 2009/10	Curso 2019/20	Curso 2009/10	Curso 2019/20	Curso 2009/10	Curso 2019/20	Curso 2009/10	Curso 2019/20	Curso 2009/10	Curso 2019/20
Mujeres	12.152	11.659	1.540	1.147	1.503	2.427	3.155	4.527	1.113	1.338	19.463	21.098
Hombres	5.345	6.146	4.234	3.223	813	1.236	1.063	1.649	737	1.109	12.192	13.363

Nota: Universidades presenciales.
Los datos para el curso 2019/2020 son provisionales (avance de acceso).
Fuente: Ministerio de Universidades. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU).

El análisis por sexo y ramas de conocimiento muestra, en el curso 2019/2020, sobrerrepresentación femenina en las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas, Artes y Humanidades y Ciencias de la Salud. En comparación con el curso 2009/2010, se observan mejoras en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, que pasa de un 69,5% de alumnas en 2009/2010 a un 65,5% diez años después (34,5% de alumnos), acercando la distribución a los márgenes de equilibrio. Por el contrario, en la rama de Artes y Humanidades, el incremento de mujeres en 1,4 puntos porcentuales en la década hace que se amplíe la brecha de género (64,9% alumnas en el curso 2009/2010 y 66,3% en 2019/2020). Por su parte, la rama de Ciencias de la Salud es la que cuenta con mayor porcentaje de mujeres egresadas en el curso 2019/2020 (73,3% de alumnas y 26,7% de alumnos), pero un incremento por parte de los egresados de 1,5 puntos porcentuales en los últimos diez años reduce la diferencia entre sexos, aunque se sigue observando una de las distribuciones más alejadas del equilibrio.

En el curso 2019/2020, 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 5,5 puntos porcentuales, mejora la situación presente en el curso 2009/2010 (60,2% de mujeres y 39,8% de hombres).

Finalmente, en Ingeniería y Arquitectura se observa en el curso 2019/2020 una clara sobrerrepresentación masculina (73,8% egresados y 26,2% egresadas) y es la rama con mayor brecha de género en este curso. El ligero incremento de alumnos experimentado en la década (0,4 puntos porcentuales) ha ampliado la diferencia entre sexos ya presente en el curso 2009/2010 (73,3% de alumnos y 26,7% de alumnas).

A nivel nacional, durante los cursos de 2009/2010 y de 2019/2020 el número de alumnas egresadas supera al de alumnos, si bien, a diferencia de Andalucía, en España, en el curso 2019/2020 se observa una representación equilibrada entre ambos sexos (59,8% de mujeres y 40,2% de hombres).

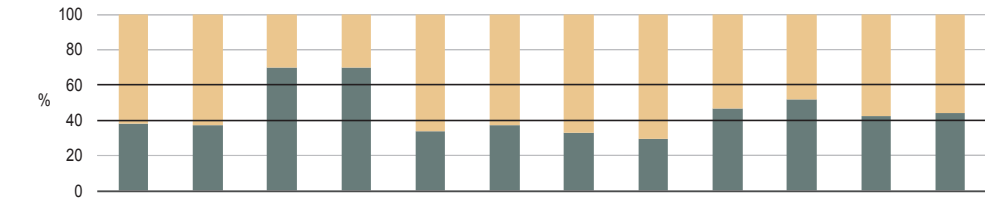
Al igual que ocurre en Andalucía, de las personas egresadas en las distintas ramas de conocimiento, en el curso 2019/2020 se observa equilibrio en la rama de Ciencias (54,7% de alumnas y 45,3% de alumnos). Ciencias de la Salud, por su parte, es la rama que aúna el mayor porcentaje de mujeres egresadas en ese curso (71,4% frente a 28,6% de hombres), mientras que en Ingeniería y Arquitectura se observa la situación inversa, con sobrerrepresentación de egresados (72,3% de alumnos y 27,7% 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 (67,2% de mujeres y 32,8% de hombres).

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

Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

La representación de mujeres y hombres entre el alumnado matriculado en estudios de máster en Andalucía durante el curso 2019/2020 es equilibrada, con una presencia de mujeres del 56,3% frente al 43,7% de hombres de un total de 25.826 personas. Si bien el conjunto de alumnado matriculado en estos estudios ha aumentado un 103,4% en comparación con el curso 2009/2010 (12.695 personas), el porcentaje de alumnas ha experimentado un ligero descenso (1,8 puntos porcentuales) en la década (58,2% en el curso 2009/2010).

GRÁFICO 3.5.6. Alumnado matriculado en estudios de Máster según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Cursos 2009/2010 y 2019/2020



	Ciencias sociales y jurídicas		Ingeniería y arquitectura		Arte y Humanidades		Ciencias de la Salud		Ciencias		Total	
	Curso 2009/10	Curso 2019/20	Curso 2009/10	Curso 2019/20	Curso 2009/10	Curso 2019/20	Curso 2009/10	Curso 2019/20	Curso 2009/10	Curso 2019/20	Curso 2009/10	Curso 2019/20
Mujeres	3.899	7.846	553	1.592	928	2.050	1.381	2.125	622	934	7.383	14.547
Hombres	2.398	4.512	1.259	3.727	465	1.176	658	883	532	981	5.312	11.279

Nota: Universidades presenciales.
Los datos para el curso 2019/2020 son provisionales (avance de acceso).
Fuente: Ministerio de Universidades. Estadística de Estudiantes Universitarios.

En las ramas de conocimiento de Ciencias Sociales y Jurídicas, Artes y Humanidades y, especialmente, Ciencias de la Salud, el número de mujeres matriculadas es superior al de hombres, tanto en el curso 2019/2020 como en el curso 2009/2010, mostrando distribuciones fuera de los márgenes de equilibrio. La comparativa entre ambos cursos muestra una

ampliación de la brecha de género en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, al aumentar la proporción de alumnas 1,6 puntos porcentuales (61,9% mujeres matriculadas en el curso 2009/2010 y 63,5% en 2019/2020). También se observa una mayor desigualdad en la década en la rama de Ciencias de la Salud, que partía de 67,7% de alumnas y 32,3% de alumnos diez años atrás y en el curso 2019/2020 las mujeres suponen el 70,6% (29,4% de hombres), siendo la mayor brecha de género encontrada de 41,3 puntos porcentuales. Por el contrario, en la rama de Artes y Humanidades, un descenso por parte de las alumnas matriculadas de 3,1 puntos porcentuales ha provocado un recorte de las diferencias de género entre el curso 2009/2010 (66,6%) y el curso 2019/2020 (63,5%).

Por su parte, la rama de Ingeniería y Arquitectura presenta una mayor proporción de hombres que de mujeres en el curso 2019/2020 (70,1% y 29,9% respectivamente), habiéndose ampliado la brecha de género en 0,6 puntos porcentuales en comparación con el curso 2009/2010 (69,5% de alumnos y 30,5% de alumnas) y alejado un poco más la distribución de los márgenes de equilibrio.

La rama de Ciencias es la única con representación equilibrada, si bien en el curso 2009/2010 partía de una mayor proporción de mujeres que de hombres (53,9% y 46,1% respectivamente), para invertir la situación diez años después (48,8% de alumnas y 51,2% de alumnos) en el curso 2019/2020.

Se observa, por tanto, que no se han producido cambios significativos en el tiempo, continuando la tendencia del alumnado a decantarse por las materias asociadas a los roles tradicionalmente asignados por género.

A nivel nacional, la distribución del alumnado matriculado en estudios de máster es similar a la andaluza, con una mayor proporción de mujeres (55,6% de alumnas y 44,4% de alumnos). También se produce un incremento del alumnado matriculado en la década, siendo este incluso mayor que para Andalucía (187,4%), pasando de 81.485 personas en el curso 2009/2010 a 234.214 personas en el curso 2019/2020, si bien, a diferencia de la situación andaluza, son los hombres los que experimentan un descenso en la década, en este caso de 1,6 puntos porcentuales (46% de alumnos en el curso 2009/2010).

El comportamiento del alumnado en las distintas ramas de conocimiento en el conjunto de España es similar al andaluz. De esta manera, la rama de Ciencias, en el curso 2019/2020, es la única que presenta una distribución equilibrada pero con una mayor proporción de mujeres (51,7% y 48,3% de hombres) y, al igual que en Andalucía, se ha invertido la representación en comparación con el curso 2009/2010 (48,9% de alumnas y 51,1% de alumnos).

A nivel nacional, como en Andalucía, hay mayor número de alumnas matriculadas en estudios de máster de las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas (60,6%), Arte y Humanidades (61,5%) y, especialmente, Ciencias de la Salud (72,5%). Y son más numerosos los alumnos en la rama de Ingeniería y Arquitectura (70,2%). Se observa en todas, por tanto, distribuciones desequilibradas en el curso 2019/2020. En comparación con el curso 2009/2010, en estas ramas se ha ampliado la brecha de género durante la década, destacando la de Ciencias Sociales y Jurídicas, ya que partía en ese curso de una distribución equilibrada (57,4% de alumnas y 42,6% de alumnos).

3.5.7. Tesis doctorales aprobadas según ámbito de estudio

Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

A lo largo del año 2019, presentaron y aprobaron sus tesis doctorales en Andalucía 1.440 estudiantes, distribuyéndose de manera equilibrada en un 48,3% de mujeres y un 51,7% de hombres.

El análisis de género sobre los diferentes ámbitos de estudio de las tesis muestra que la rama de Servicios es aquella con mayor porcentaje de tesis presentadas y aprobadas por mujeres, un 71,4% (28,6% por parte de los hombres). Por el contrario, en el ámbito de Agricultura y Veterinaria predominan las tesis presentadas y aprobadas por hombres, ya que suponen un 67,7% frente al 32,3% realizas por mujeres. Ambas distribuciones se encuentran, por tanto, fuera de los márgenes de equilibrio como ya ocurriera en 2013. En comparación con ese año, en Agricultura y Veterinaria se ha ampliado la distancia entre ambos sexos al aumentar la proporción de hombres en 2,6 puntos porcentuales (65,1% de hombres y 34,9% de mujeres, en 2013). En Servicios, por su parte, se ha producido una inversión de la situación, ya que en 2013 eran mayoritarias las tesis masculinas (73,4%) frente a las femeninas (26,6%).

Del resto de ámbitos, las mujeres muestran preferencia, en primer lugar, por la Salud y Servicios Sociales (54,7%), seguida por Ciencias Sociales y Derecho (53,7%). A continuación eligen temas relacionados con la Educación (51,2%) y, finalmente, se decantan por tesis relativas a Artes y Humanidades (50,7%). En todos estos ámbitos se observan distribuciones equilibradas, a pesar de ser ligeramente superior la representación de mujeres. También se evidencia una disminución de las brechas en comparación con 2013, al haber aumentado la presencia de hombres en Salud y Servicios Sociales (9,4 puntos porcentuales), Educación (3,4 puntos porcentuales) y Artes y Humanidades (2,2 puntos porcentuales). En el caso de Ciencias Sociales y Derecho, se ha invertido la situación, ya que en 2013 la presencia de ellas era menor que la de ellos (48,3% y 51,7% respectivamente).

Los hombres, por su parte, muestran preferencia en los temas de Ciencias e Informática y en Ingeniería, Industria y Construcción. El primer ámbito de tesis se distribuye entre un 55,5% hombres y un 44,5% mujeres en 2019. A pesar del incremento de hombres en 4,9 puntos porcentuales con respecto a 2013 (50,6% y 49,4% respectivamente), la distribución se ha mantenido dentro de los márgenes de equilibrio. En el caso de Ingeniería, Industria y Construcción, el 54,2% de hombres realizan sus tesis en este ámbito frente un 45,8% de mujeres en 2019, y son estas las que han protagonizado un aumento de 14,5 puntos porcentuales, equilibrando la situación de desigualdad presente en 2013 (68,7% de hombres y 31,3% de mujeres).

A nivel nacional, durante el año 2019, 10.165 estudiantes aprobaron y presentaron sus tesis doctorales, mostrando, al igual que en Andalucía, un distribución equilibrada (49,8% de mujeres y 50,2% de hombres).

La rama de Salud y Servicios Sociales es la que cuenta con el mayor porcentaje de tesis presentadas y aprobadas por mujeres (64,6% y 35,4% de hombres), mientras que en Andalucía esta situación se encontraba en Servicios, ámbito que, a nivel nacional, presenta paridad (50% de mujeres y 50% de hombres). El resto de las ramas con mayor presencia de mujeres, pero con situación de equilibrio, son Educación (56,4%), Artes y Humanidades (53,1%) y Ciencias Sociales y Derecho (50,8%), al igual que lo observado en Andalucía en 2019.

Los hombres, por su parte, tienen la máxima presencia en el área de Ingeniería, Industria y Construcción (64,1% por parte de ellos y 35,9% por ellas). Esta temática tampoco es coincidente con la predominante masculina a nivel regional, Agricultura y Veterinaria, que, a nivel nacional, también agrupa más hombres que mujeres pero dentro de los márgenes de equilibrio (54,5% de hombres y 45,5% de mujeres). La otra temática elegida por más hombres que mujeres, pero en proporción equilibrada, es Ciencias e Informática (53,6% de hombres y 46,4% de mujeres), situación similar a la andaluza.

Tanto a nivel nacional como de Andalucía se siguen observando, por tanto, diferencias significativas en algunas ramas de conocimiento que todavía no han alcanzado el equilibrio.

3.5.8. Alumnado de universidades con becas Erasmus

Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

El alumnado de las universidades andaluzas que disfrutó de becas Erasmus durante el curso 2019/2020 fue de 7.128 personas, de las cuales, el 40,6% eran hombres frente al 59,4% de mujeres. Se observa que durante el curso 2009/2010, la distribución fue de 45,9% alumnos con beca Erasmus y el 54,1%, mujeres, de un total de 6.318 personas, por lo que se está produciendo un incremento paulatino del acceso de las mujeres a este recurso.

Por universidades, en el curso 2019/2020 la que cuenta con mayor alumnado con beca Erasmus es la de Granada (2.067), frente a la Universidad de Huelva, que es la presenta menor alumnado disfrutando esta beca en el mismo curso (307 personas). Ampliando temporalmente la comparativa, Granada era también la más numerosa en becas Erasmus en el curso 2009/2010 (1.922 personas), y la de menor alumnado en ese curso fue la Universidad de Almería (315 personas).

En cuanto a la distribución por sexo del alumnado con beca Erasmus de las distintas universidades andaluzas analizadas durante el curso 2019/2020, se observa que, exceptuando la Universidad de Jaén (47,3% mujeres y 52,7% hombres), el número de alumnas es superior al de alumnos. De entre estas, las de Córdoba (62,5%), Granada (63,3%) y Pablo de Olavide (61,4%) muestran sobrerrepresentación femenina, mientras que la presencia de mujeres en las de Almería (52,1%), Cádiz (56,9%), Huelva (58%), Málaga (59,5%) y Sevilla (58,8%) se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio.

En comparación con el curso 2009/2010, se observa que se ha mantenido una mayor proporción de hombres en la Universidad de Jaén (47,9% alumnas y 52,1% alumnos en ese curso), ampliándose, incluso, ligeramente la brecha durante la década ya que la presencia de estos se ha incrementado en 0,6 puntos porcentuales. Por otra parte, se ha invertido la situación observada hace diez años en la Universidad de Huelva, ya que en el curso 2009/2010 contó con mayor representación masculina que femenina (51,7% y 48,3% respectivamente). En las demás universidades ha aumentado la brecha de género durante la década ya que ha crecido la proporción de alumnas, salvo en la Universidad de Almería, en la que la brecha de género ha disminuido de 13,7 puntos porcentuales, en el curso 2009/2010, a 4,1 puntos porcentuales en el curso 2019/2020.

3.5.9. Personal docente e investigador de Universidad

Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

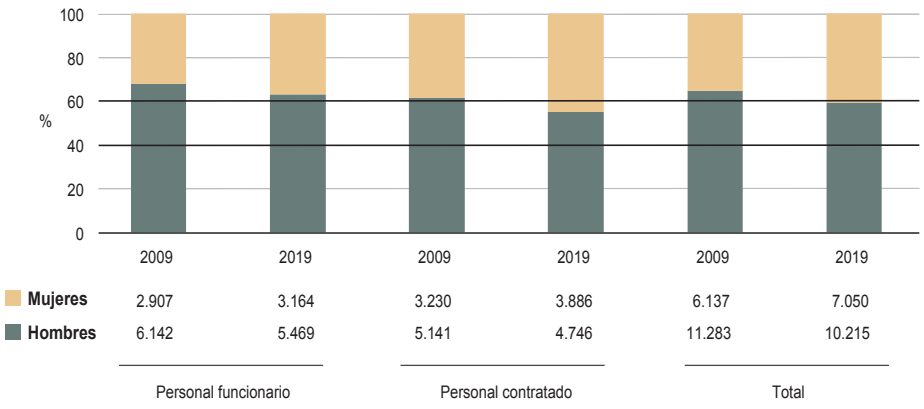
El personal docente e investigador (en adelante PDI) en las universidades andaluzas en el año 2019 ascendió a 17.265 personas, con un distribución entre mujeres y hombres de 40,8% y 59,2% respectivamente. Esto supone un aumento en la presencia de mujeres de 5,6 puntos porcentuales respecto a 2009 (35,2% mujeres frente al 64,8% hombres) y que la representación haya alcanzado los márgenes de equilibrio.

El PDI puede ser personal funcionario o contratado, alcanzando ambos grupos cifras similares en 2019. En cuanto al personal funcionario, del total de 8.633 personas, 5.469 son hombres y 3.164 mujeres (63,3% y 36,7% respectivamente), observándose por tanto sobrerrepresentación masculina ese año, aunque la situación ha mejorado con respecto a 2009 por un incremento de las funcionarias de 4,5 puntos porcentuales en la década (67,9% hombres y 32,1% mujeres).

En el caso del personal contratado, las disparidades también disminuyen en la década. De esta manera, en 2009 existía sobrerrepresentación masculina (61,4% y 38,6% mujeres) y, en 2019, de un total de 8.632 personas, 4.746 son hombres (55%) y 3.886 mujeres (45%), por lo que se ha alcanzado una representación equilibrada.

A nivel nacional, la distribución del PDI del conjunto de universidades en el año 2019 es equilibrada, al igual que ocurre en Andalucía. Del total de 127.290 personas, el 57,1% son hombres y el 42,9% mujeres, y también se produce un aumento en la presencia de mujeres (6,1 puntos porcentuales) respecto a 2009, año en el que estas representaban solamente el 36,8% del personal frente al 63,2% de hombres.

GRÁFICO 3.5.9. Personal docente e investigador de universidad según sexo y tipología en Andalucía. Años 2009 y 2019



Fuente: Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades.

En cuanto al tipo de personal, si bien en Andalucía ambos grupos sumaban cifras similares, en España en 2019, el personal contratado (84.949 personas) es muy superior al personal funcionario (42.341), y es mayor el número de hombres que de mujeres en ambos colectivos. Al igual que ocurre a nivel regional, existe sobrerrepresentación masculina entre el PDI funcionario (63,2% de hombres y 36,8% de mujeres), situación ya presente en 2009 (65,7% y 34,3% respectivamente). Y también es similar el equilibrio encontrado entre el PDI contratado, que en 2019 muestra una distribución del 54,1% de hombres y el 45,9% de mujeres, mejorando la representación desequilibrada de 2009 (60,6% para ellos y 39,4% para ellas).

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

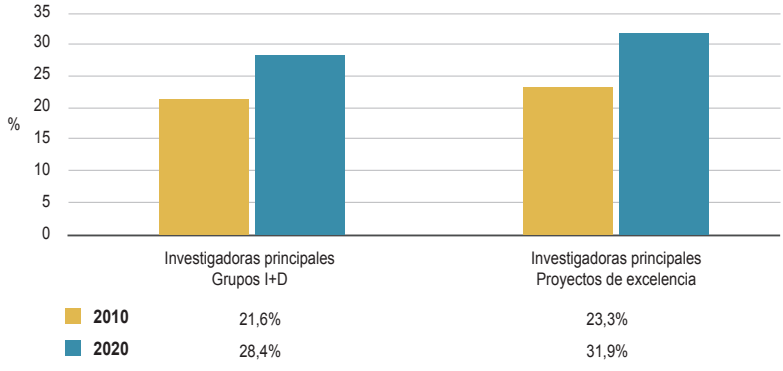
Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

El análisis de género de los datos de investigadoras e investigadores principales que reciben incentivos de Grupos I+D y de Proyectos de excelencia en Andalucía muestra en 2020 claros desequilibrios de género por sobrerrepresentación masculina. A pesar de ello, se observan ciertas mejoras en los últimos diez años.

De esta manera, se ha producido un incremento de 6,8 puntos porcentuales en la proporción de investigadoras principales pertenecientes a Grupos de I+D, un 28,4% en 2020 frente a un 21,6% en 2010.

En el caso de las investigadoras principales de Proyectos de excelencia, el crecimiento en la década ha sido incluso mayor (8,6 puntos porcentuales), pasando de representar el 23,3% en 2010 al 31,9% en 2020. Por tanto, en ambos casos y pese los avances conseguidos, la presencia de las investigadoras de estos grupos está lejos de alcanzar los márgenes de equilibrio.

GRÁFICO 3.5.10. Mujeres perceptoras de incentivos de Grupos de I+D y Proyectos de excelencia en Andalucía. Años 2010 y 2020



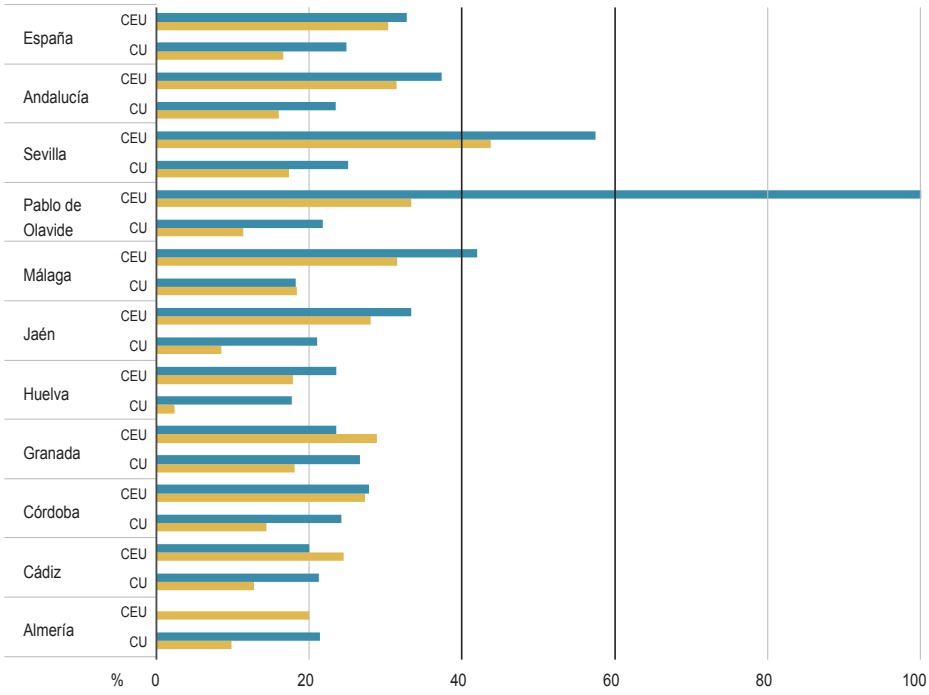
Nota: Los datos relativos a los Proyectos de excelencia del año 2020 son provisionales.
Fuentes: Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades.
Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA).
Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA).

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

Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

El número de cátedras de universidad en Andalucía en el curso 2019/2020 asciende a 2.557. De estas, las mujeres ocupan 600 (23,5%) frente a 1.957 ocupadas por hombres (76,5%). La proporción de mujeres catedráticas de universidad en Andalucía se ha incrementado en 7,5 puntos porcentuales respecto al curso 2009/2010 (16%).

GRÁFICO 3.5.11. Mujeres catedráticas de Universidad y de Escuela Universitaria en Andalucía y España. Cursos 2009/2010 y 2019/2020



		Almería		Cádiz		Córdoba		Granada		Huelva		Jaén		Málaga		Pablo de Olavide		Sevilla		Andalucía		España	
		CU	CEU	CU	CEU	CU	CEU	CU	CEU	CU	CEU	CU	CEU	CU	CEU	CU	CEU	CU	CEU	CU	CEU	CU	CEU
Curso 2019/20	%	21,4	0	21,2	20,0	24,2	27,8	26,6	23,5	17,7	23,5	21,0	33,3	18,2	41,9	21,7	100,0	25,1	57,4	23,5	37,3	24,9	32,8
Curso 2009/10	%	9,8	20,0	12,7	24,5	14,4	27,3	18,1	28,8	2,3	17,9	8,5	28,0	18,4	31,5	11,4	33,3	17,3	43,8	16,0	31,4	16,6	30,3

Nota: CU: Catedráticas de Universidad. CEU: Catedráticas de Escuela Universitaria.
Fuente: Ministerio de Universidades. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU).

En el caso de las cátedras de escuelas universitarias, estas suman 166 en el curso 2019/2020, estando dirigidas un 37,3% por mujeres (62) y un 62,7% por hombres (104). El incremento por parte de estas catedráticas en la década ha sido de 5,9 puntos porcentuales (31,4% en el curso 2009/2010). Se observa, por tanto, que la representación de estas generalmente supera a las catedráticas de universidad.

Si se analiza de manera pormenorizada la situación en las distintas universidades andaluzas en el curso 2019/2020, se observa que la mayoría cuentan con un porcentaje de mujeres catedráticas en torno al 20%, siendo las Universidades de Huelva y Málaga las que presentan porcentajes inferiores (17,7% y 18,2% respectivamente). Por el contrario, la Universidad de Granada es la que presenta un porcentaje más elevado (26,6%).

En comparación con el curso 2009/2010, las Universidades de Huelva y Jaén son las que muestran mayores aumentos en la presencia de catedráticas de universidad. De esta manera, en la Universidad de Huelva estas ocupan el 2,3% de los puestos en el curso 2009/2010 y el 17,7% en el curso 2019/2020 (15,4 puntos porcentuales), y en la de Jaén, el incremento es menor (12,5 puntos porcentuales), pasando de 8,5% a 21% diez años después. En el caso de la Universidad de Málaga se produce un ligero retroceso en la década (0,2 puntos porcentuales), ya que se reduce la presencia de las mujeres catedráticas de 18,4% en el curso 2009/2010 a 18,2% en el curso 2019/2020.

En el caso de las catedráticas de escuela universitaria, cabe señalar que la Universidad de Almería no tiene ninguna mujer ocupando este puesto en el curso 2019/2020, sin embargo en el curso 2009/2010 alcanzaban el 20%. Por el contrario, en la Universidad Pablo de Olavide pasan de un 33,3% en ese curso al 100% diez años más tarde. Entre el resto de universidades, destaca la Universidad de Sevilla ya que la presencia de catedráticas en las escuelas universitarias supera a la de los hombres, aunque permanece dentro de los márgenes de equilibrio (57,4%), como ya ocurría en el curso 2009/2010 (43,8%). También en el caso de Málaga se observa una presencia de mujeres equilibrada (41,9%), pero es más notable la mejora producida en la década, ya que en el curso 2009/2010 estas alcanzaban el 31,5%.

Por otra parte, entre los cursos analizados se recogen descensos en la proporción de mujeres catedráticas de escuelas universitarias en las Universidades de Cádiz (4,5 puntos porcentuales) y Granada (5,3 puntos porcentuales), como resultado, la presencia de estas se mantiene en torno al 20%, pero alejan las distribuciones del equilibrio.

En cuanto a nivel nacional, las mujeres catedráticas de universidad en el curso 2019/2020 alcanzan el 24,9%, mientras el 32,8% ocupan las cátedras de escuelas universitarias, distribuciones similares a las encontradas en Andalucía. En comparación con el curso 2009/2010, se observa un mayor aumento en España que en Andalucía en la proporción de las catedráticas de universidad (8,3 y 7,5 puntos porcentuales respectivamente), mientras que en el caso de las catedráticas de escuelas universitarias, el incremento es menor a nivel nacional (2,4 puntos porcentuales para el conjunto del país y 5,9 puntos porcentuales en Andalucía).

En conjunto, este análisis muestra que el acceso de las mujeres a las cátedras universitarias sigue lejos de alcanzar distribuciones paritarias, pese al mayor número de mujeres matriculadas, egresadas y estudiantes de máster. Esto muestra que siguen existiendo dificultades para el acceso a puestos de mayor responsabilidad y dedicación.

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

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

Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior

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

En 2020, se consolida la tendencia del elevado acceso y uso de las TIC entre los niños y niñas de Andalucía 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 aunque, en términos generales, es algo mayor el uso y acceso de la población femenina.

Por ámbitos, en 2020 se observa que el uso de ordenador es superior en los niños en todas las franjas de edad, salvo en la de 12 a 13 años, en la que predomina el uso femenino. De esta manera, en las niñas de entre 10 y 11 años el uso de ordenador es de un 67,7% frente al 80,9% en los niños de esa misma edad. Entre los 12 y 13 años, los porcentajes de uso son de un 86,8% para ellas y 83,2% para ellos. Por su parte, en la franja de los 14 y 15 años, el uso es de un 94% por las niñas y un 94,5% por los niños.

La comparativa con 2010 muestra que se han producido descensos en el uso del ordenador por parte de niños y niñas en todos los grupos de edad, salvo entre los niños de 14 y 15 años, entre los cuales ha aumentado 3,8 puntos (90,7% en 2010). En este sentido, se registran descensos especialmente reseñables en el uso por parte de las niñas de 10 y 11 años, que pasa del 90,4% en 2010 al 67,7% en 2020 (22,7 puntos porcentuales), y en niños de 12 y 13 años, 95,2% y 83,2% respectivamente (12 puntos porcentuales).

En cuanto al uso de Internet, en 2020 las niñas lo usan más que los niños en todos los grupos etarios. Así, las niñas de 10 y 11 años lo usan un 92,8% frente al 82,2% de los niños. Entre los 12 y 13 años, se observa un 90,1% para ellas y un 84,5% para ellos; y entre los 14 y los 15 años, las niñas alcanzan el 100% de uso, mientras que los niños se quedan en un 97,4%. Estos porcentajes suponen un aumento del uso de Internet con respecto a los datos registrados hace una década, salvo el anecdótico descenso producido entre los niños de 12 y 13 años de 0,1 puntos porcentuales (84,6% en 2010 y 84,5% en 2020).

En 2020, el análisis sobre la disposición de teléfono móvil muestra cifras, en general, más altas para las niñas que para los niños, exceptuando en la cohorte de 14 y 15 años, donde predomina la posesión por parte de estos. Así, en las edades de entre 10 y 11 años, el 34,3% de chicas disponen de móvil frente al 33,9% de chicos. En el siguiente grupo etario, entre 12 y 13 años, aumentan las cifras para ambos sexos, pero el incremento es mayor para ellas (79,3% de las niñas y 67% de los niños). Finalmente, entre los 14 y 15 años, se alcanzan las tasas más altas, ya que el 89,2% de las niñas disponen de teléfono móvil, pero todavía mayor es la proporción de niños, 92,3%.

En relación con el año 2010, la evolución por sexo y grupo de edad es dispar. En la franja de 10 y 11 años se han producido descensos tanto en niñas (8,4 puntos porcentuales) como en niños (3,6 puntos porcentuales). Entre los 12 y 13 años, la tenencia de móvil se ha incrementado en ambos sexos (6,5 puntos porcentuales en las chicas y 1,1 puntos porcentuales en los chicos). Finalmente, en el rango de 14 y 15 años, ha disminuido la disponibilidad de móvil en el caso de las niñas (3,5 puntos porcentuales) mientras que en el caso de los niños, se ha observado un considerable aumento (10,1 puntos porcentuales).

El análisis de los datos globales de España en 2020, muestra una realidad muy similar a la registrada en Andalucía, es decir, una utilización muy extendida de las nuevas tecnologías por parte de menores de entre 10 y 15 años. De manera que el uso del ordenador alcanza un 91,5%, y aún más elevado es el uso de Internet (94,5%), mientras que la disponibilidad de móvil se queda en un 69,5% para el conjunto de niños y niñas de dichas edades.

Diferenciando el análisis por sexo, las niñas usan en mayor medida las nuevas tecnologías, a diferencia de Andalucía, en la que el uso del ordenador está más extendido en los chicos. Así, en España en 2020, un 92,3% de niñas ha utilizado el ordenador frente al 90,8% de niños. En el caso de acceso a Internet, las proporciones son mayores para ambos sexos (95,7% de chicas y 93,4% de chicos). Por otra parte, las niñas disponen de teléfono móvil en un 71,3%, mientras que los niños lo hacen en un 67,8%.

En comparación con 2010, se observa que el uso de ordenador ha descendido para ambos sexos en la misma proporción (3,1 puntos porcentuales). Por el contrario, se ha incrementado el acceso a Internet en la década, en mayor medida para las chicas (7,7 puntos porcentuales), que para los chicos (6,8 puntos porcentuales). También se encuentran evoluciones positivas en la tenencia de teléfono móvil, pero en este caso para ellos (4,6 puntos porcentuales) es mayor que para ellas (0,9 puntos porcentuales).

Del análisis anterior se puede deducir, por tanto, una evolución positiva en la década debido al incremento de uso de productos TIC por parte de las niñas de 10 a 15 años, ya que esto contribuye a la eliminación progresiva de la brecha de género en este campo y la promoción del acceso en igualdad de oportunidades a la Sociedad de la Información.

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

Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior

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

En Andalucía en 2020, 5.856.196 personas de 16 a 74 años han utilizado Internet por motivos particulares en los últimos tres meses, observándose un uso algo superior por parte de las mujeres (50,5%) que de los hombres (49,5%).

El análisis de los distintos servicios encuentra que ellas son mayoría a la hora de telefonear o realizar videollamadas a través de Internet, utilizando aplicaciones como WhatsApp (81,7%), así como en el uso de la mensajería instantánea (97,4%), con diferencias respecto a los hombres de alrededor de 2 puntos porcentuales. También son más las mujeres que escuchan música (70,7%), por ejemplo a través de Youtube o Spotify, aunque en este caso, la diferencia con los hombres es mínima (0,3 puntos porcentuales).

Por otra parte, se observa una mayor proporción de mujeres en las tareas relacionadas con los cuidados, como buscar información sobre temas de salud (75,8%), en la que se observa bastante distancia con respecto a los hombres (65,1%), y en concertar citas médicas, servicio utilizado por un 56,4% de mujeres y un 49,5% de hombres. En el ámbito educativo, ellas son también mayoría en el contacto con profesorado y alumnado a través de sitios web educativos (29,5% ellas y 26,1% ellos).

Con respecto a los hombres, ellos son más utilizando el correo electrónico (80,3%) a una distancia de 4,9 puntos porcentuales de las mujeres. También son más numerosos participando en redes sociales, aunque no se observa mucha diferencia con respecto a las mujeres (70,7% y 69,6% respectivamente). Por otra parte, son mayoría a la hora de usar Internet para leer noticias, periódicos o revistas online (81,8%), ver programas de canales de TV (44,1%), películas o vídeos bajo demanda de plataformas como Netflix o HBO (56,6%) y contenidos de sitios para compartir como Youtube (70,7%), así como para jugar o descargar juegos (40,5%). En estos servicios, la máxima diferencia con respecto a las mujeres se observa en el uso de plataformas de vídeo a demanda (3,5 puntos porcentuales) y la menor, en la visión de vídeo para compartir (0,3 puntos porcentuales). Además, los hombres usan Internet en mayor proporción que las mujeres para colgar contenidos propios para ser compartidos (44,6% ellos y 37,3% ellas), y para guardar ficheros en los espacios de almacenamiento adecuados a tal efecto (49%), servicio en el que se observa una diferencia de 13,4 puntos porcentuales con respecto a estas (35,5%).

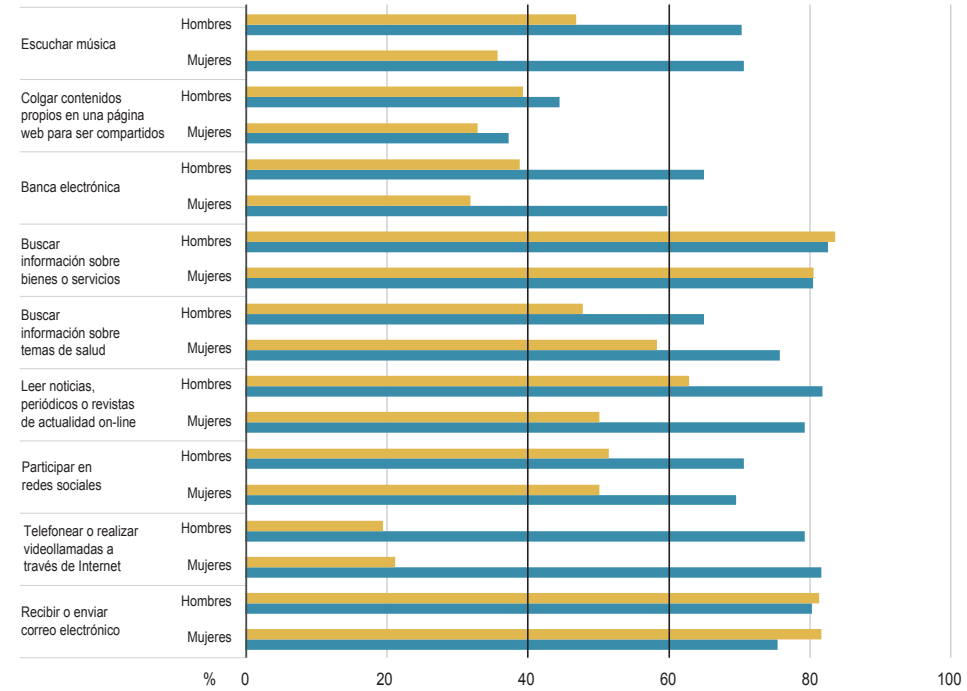
Continuando con otras actividades, ellos son más numerosos a la hora de utilizar la banca electrónica (65,1% hombres y 59,9% mujeres), así como buscando información sobre bienes y servicios (82,6%), ámbito en el que la diferencia con las mujeres es de 2,2 puntos porcentuales, pero esta se eleva a 5,8 puntos porcentuales cuando se trata de vender estos bienes o servicios (16,7% hombres y 10,9% mujeres).

Finalmente, en tareas de formación, como es la realización de algún curso (26,8%) o en el uso de material de aprendizaje online (37,3%), ellos también tienen mayor presencia en Internet con diferencias de 5,5 y 6,6 puntos porcentuales con respecto a las mujeres respectivamente.

Ampliando el marco temporal de análisis, la mayor diferencia se observa en el uso de Internet para telefonear o realizar videollamadas en la década, con incrementos de 60,4 puntos porcentuales para las mujeres y 59,8 para los hombres en comparación con 2010 (21,3% y 19,6% respectivamente en ese año). También se encuentran aumentos con respecto a 2010, aunque en menor medida, en la participación de mujeres y hombres en redes sociales (50,2% y 51,6%

respectivamente en ese año), en el acceso a Internet para la lectura de noticias, periódicos o revistas de actualidad online, así como para escuchar música, siendo mayor el incremento para las mujeres (29,1 y 34,9 puntos porcentuales para cada una de las actividades) que para los hombres (18,9 y 23,5 puntos porcentuales respectivamente).

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 2010 y 2020



	Recibir o enviar correo electrónico		Telefonear o realizar videollamadas a través de Internet		Participar en redes sociales		Leer noticias, periódicos o revistas de actualidad online		Buscar información sobre temas de salud		Buscar información sobre bienes o servicios		Banca electrónica		Colgar contenidos propios en una página web para ser compartidos		Escuchar música	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2010	81,7%	81,3%	21,3%	19,6%	50,2%	51,6%	50,2%	62,9%	58,4%	47,8%	80,5%	83,6%	31,9%	38,9%	32,9%	39,4%	35,8%	46,9%
2020	75,4%	80,3%	81,7%	79,3%	69,6%	70,7%	79,3%	81,8%	75,8%	65,1%	80,4%	82,6%	59,9%	65,1%	37,3%	44,6%	70,7%	70,3%

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

Por su parte, la banca electrónica también ha visto crecimientos, ya que el acceso a este recurso por parte de las mujeres en 2010 era del 31,9% y del 38,9% por parte de los hombres (27,9 puntos porcentuales de incremento para ellas y 26,1, para ellos). Y también en la búsqueda de información sobre temas de salud, que muestra aumentos similares para mujeres y hombres de alrededor de 17 puntos porcentuales (58,4% y 47,8% para ellas y ellos respectivamente).

Pero en la década también se ha visto descender el uso de Internet en determinados servicios. Esto se observa en el envío y recepción de correos electrónicos que es utilizado en 2010 por un 81,7% de mujeres y 81,3% de hombres, y presenta mayores decrementos para mujeres que para hombres (6,3 y 1 puntos porcentuales respectivamente). También en la búsqueda de información sobre bienes y servicios, aunque en este caso, los decrementos son casi imperceptibles (0,1 en el caso de las mujeres y 0,9, en el de los hombres).

Comparando los datos de Andalucía con el conjunto de España, se encuentran resultados similares en algunos usos, ya que en 2020 es mayor la proporción de hombres que utiliza el correo electrónico (83,7% por parte de estos y 80,2% por parte de las mujeres). También son más numerosos los hombres que buscan información sobre bienes y servicios (84,6% hombres y 83,4% mujeres), al igual que ocurre a nivel regional. Por otra parte, y al igual que en Andalucía, se observa una mayor cantidad de mujeres utilizando Internet para telefonear o realizar videollamadas (84,9% frente al 81,9% de hombres).

Sin embargo, también se observan diferencias, ya que si bien en Andalucía, el uso de Internet para escuchar música estaba más extendido entre las mujeres, a nivel nacional en 2020 es mayor para los hombres (74,9% para estos y 71,5% para las mujeres). En el caso del uso de esta Red para colgar contenidos propios (texto, fotos, música, videos, software, etc.) en una página web para ser compartidos, en Andalucía es un servicio más utilizado por hombres que por mujeres, mientras que en el conjunto de España, se presenta la situación contraria, con una mayor proporción de mujeres (40,8%) aunque sin mucha distancia con respecto a los hombres (40,6%).

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, Administración Pública e Interior

En Andalucía, en 2020, 5.882.091 personas utilizaron Internet en los últimos doce meses, encontrando un equilibrio entre mujeres (50,5%) y hombres (49,5%). Además, se constata un porcentaje elevado de uso de esta Red de manera general para relacionarse con las administraciones o servicios públicos en ese marco temporal, sin que tampoco se observen importantes brechas de género al respecto (62,2% de mujeres y 64,2% de hombres).

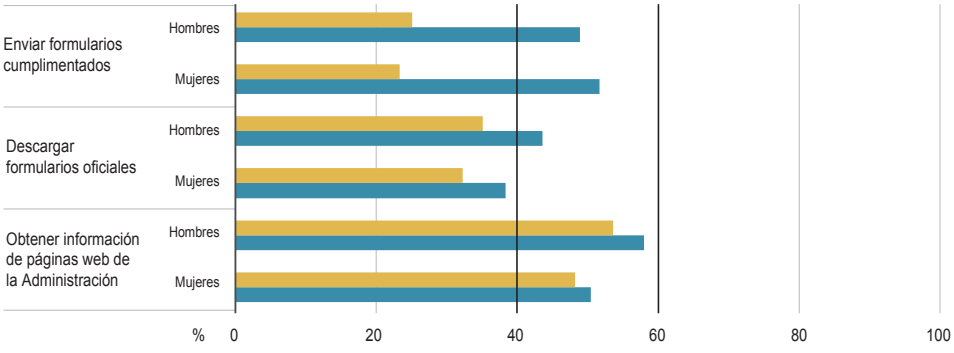
A pesar de ello, el análisis pormenorizado de los distintos tipos de acciones presenta algunas diferencias de género, de manera que en 2020, es menor la proporción de mujeres que de hombres que obtienen información de las páginas web de la Administración (50,4% y 57,9% respectivamente). En comparación con 2010, se observa un incremento para las mujeres de 2,2 puntos porcentuales en la década, mientras que entre ellos ha sido de 4,4 puntos porcentuales.

También es menor la presencia de mujeres en 2020 a la hora de descargar formularios oficiales (38,3% frente a 43,5% de hombres), observándose la misma situación anterior en la década

ya que, si bien las mujeres han incremento este uso en 6,1 puntos porcentuales, los hombres lo han hecho en 8,4 puntos porcentuales.

En cuanto al envío de formularios cumplimentados, por el contrario, las mujeres son mayoría frente a los hombres (51,6% y 48,8% respectivamente). Esta actividad es la que presenta mayores avances con respecto a 2010, habiéndose incrementado incluso más para ellas (28,3 puntos porcentuales) que para ellos (23,7 puntos porcentuales).

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 2010 y 2020



	Obtener información de páginas web de la Administración		Descargar formularios oficiales		Enviar formularios cumplimentados	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2010	48,1%	53,5%	32,2%	35,1%	23,3%	25,1%
2020	50,4%	57,9%	38,3%	43,5%	51,6%	48,8%

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

Por otra parte, a nivel nacional se observan valores similares en cuanto a la interacción de la ciudadanía con las administraciones o servicios públicos por Internet, de manera que en 2020, el 61,1% de las mujeres contactaron por este medio y el 64,8% de los hombres, aunque la diferencia entre sexos es algo mayor que en Andalucía.

En cuanto a las distintas acciones, en todas ellas se observa mayoría masculina, difiriendo por tanto de Andalucía en el caso del envío de formularios cumplimentados, que es utilizado a nivel regional por un mayor número de mujeres.

De esta manera, los datos muestran que un 51,9% de mujeres y un 56,4% de hombres obtienen información de las páginas web de la Administración española en 2020, porcentajes similares a los encontrados en Andalucía, aunque a nivel regional la diferencia entre sexos es mayor que a nivel nacional (7,5 y 4,5 puntos porcentuales respectivamente).

En 2020 y para el conjunto de España, la descarga de formularios oficiales es realizada por un 45% de hombres y un 40,1% de mujeres, mientras que en Andalucía ellas no alcanzan esta proporción (38,3%). Nuevamente, la brecha de género en esta actividad en la Comunidad Autónoma (5,2 puntos porcentuales) es mayor que la encontrada en España (4,9 puntos porcentuales).

Finalmente, un 48,8% de mujeres y un 50,1% de hombres envían formularios cumplimentados a la Administración en 2020 a nivel nacional. En comparación con Andalucía, además de la citada inversión por sexo de la situación, se observa que la diferencia entre mujeres y hombres es menor a nivel nacional (1,3 puntos porcentuales) que a nivel regional (2,8 puntos porcentuales).

3.6. EDUCACIÓN

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

Consejería de Educación y Deporte

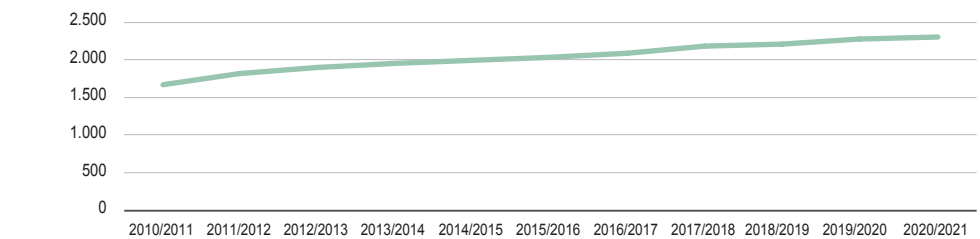
La Educación infantil es una etapa educativa en la que se atiende a niños y niñas desde su nacimiento hasta los seis años de edad, como establece el artículo 12.1 del texto consolidado de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, y el artículo 41.1 de la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía.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

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

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

Con los datos registrados en la Consejería de Educación y Deporte, se observa que se ha producido un aumento anual del número de centros de primer ciclo de Educación infantil en el periodo que comprende los cursos 2010/2011 y 2020/2021, aunque el ritmo de crecimiento ha sido dispar.

GRÁFICO 3.6.1.1. Evolución del número de centros de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2010/2011 - 2020/2021



Nota: Datos avance para el curso 2020/2021.
Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

De manera conjunta, se ha pasado de 1.674 centros en 2010/2011 a 2.308 (dato de avance) en el curso 2020/2021, lo que supone un incremento de un 37,9% de número de centros en la última década. Respecto al curso 2019/2020, se ofertan un total de 27 nuevos centros en Andalucía en el curso 2020/2021.

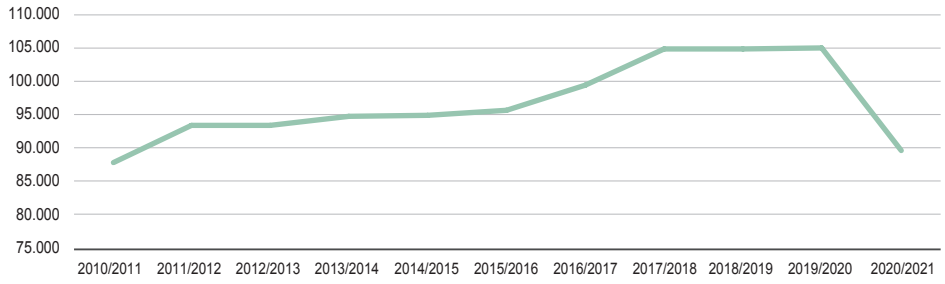
En relación a los datos ofrecidos por el Ministerio de Educación y Formación Profesional para el territorio nacional, la cuantía de centros de enseñanzas de primer ciclo de Educación Infantil ha pasado de 8.195 centros del curso 2010/2011 a 10.335 centros en el curso 2019/2020, lo que supone un crecimiento del 26,1%. Al igual que en la comunidad andaluza, este incremento va ralentizándose en los últimos años, de este modo el aumento en número de centros entre los cursos 2018/2019 y 2019/2020 es de un total de 71 centros.

Por otra parte, el número de alumnado matriculado en centros de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía se ha visto incrementado a lo largo de la década. No obstante, durante el curso 2020/2021 se registra un total de 89.602 alumnos y alumnas, mostrando una disminución de un 14,7% respecto al curso 2019/2020.

Este decremento significativo en el número de matrículas inclina la curva, aproximándose a los niveles que había en el curso 2010/2011, en el que se registraron 87.956 alumnos y alumnas matriculados, alejándose así de la tendencia alcista en la que se encontraban estos registros. Esta circunstancia pudiera verse explicada por la crisis sanitaria originada por el virus COVID-19 que, sumada a la no obligatoriedad de este tipo de educación, ha derivado en un menor uso de este servicio ofertado por la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A nivel nacional, esta circunstancia anómala significativa se repite de forma muy semejante a Andalucía, según la cual el número de alumnos y alumnas matriculados en primer ciclo de Educación Infantil en el curso 2020/2021 desciende a datos inferiores a los registrados en el curso 2010/2011, con un total de 390.425 matrículas en el curso 2020/2021, frente a las 431.905 matrículas que se registraron diez años antes. Este descenso supone un 16,9% de alumnado entre los cursos 2019/2020 y 2020/2021.

GRÁFICO 3.6.1.2. Evolución del alumnado en Centros de Primer Ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2010/2011 -2020/2021



	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Andalucía	87.956	93.387	93.349	94.683	94.816	95.649	99.463	104.846	104.803	105.067	89.602

Nota: Datos avance para el Curso 2020/2021.
Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

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

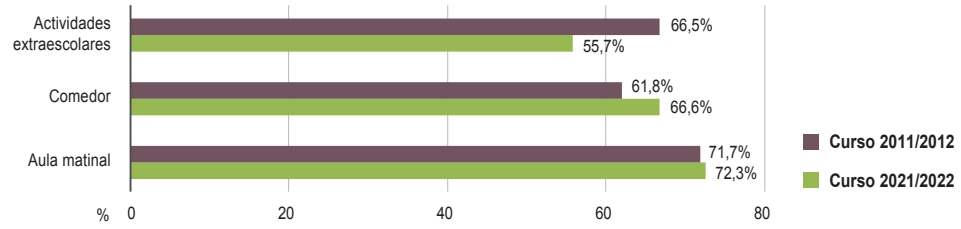
Consejería de Educación y Deporte

En Andalucía, el Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas establece una serie de medidas favorecedoras de la integración de mujeres y hombres en la vida laboral en condiciones de igualdad, entre otras. Estas medidas facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar mediante los servicios complementarios de aula matinal, comedor escolar y actividades extraescolares, ofrecidos por los centros de enseñanza acogidos al Plan de apertura de los centros educativos en horarios ampliados.

Estos servicios cumplen una labor asistencial y dan respuesta, por parte de la Consejería de Educación y Deporte, a la demanda de los recursos del Plan de apertura de los centros educativos y, del mismo modo, revelan la realidad de la sociedad andaluza que muestra la necesidad de ampliar los horarios de los centros educativos para poder compaginar la actividad laboral y familiar.

De los centros acogidos al Plan de apertura para el curso 2021/2022, 1.525 centros ofertan aula matinal al alumnado, 1.986 centros prestan servicios de comedor y 1.660 centros ofertan actividades extraescolares sobre el total de centros con enseñanzas susceptibles de prestar servicios complementarios representando el 72,3%, el 66,6% y el 55,7% de centros, respectivamente.

GRÁFICO 3.6.2. **Centros educativos que ofertan servicios de Aula matinal, Comedor y Actividades extraescolares en Andalucía. Cursos 2011/2012 y 2021/2022**



Nota: Porcentajes que se calculan sobre el total de centros con enseñanzas susceptibles de prestar servicios complementarios. No contabiliza los centros de primer ciclo de Educación infantil .
Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

El análisis de la evolución de los servicios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares respecto al curso 2011/2012 muestra la significativa oferta de centros con servicios de aula matinal y que se mantienen en el tiempo, con un 71,7% de centros en el curso 2011/2012 y un ligero aumento hasta el 72,3% de los centros en el curso 2021/2022.

Por su parte, el aumento más relevante se observa en la oferta del servicio de comedor, con una oferta del 61,8% de los centros en el curso 2011/2012, que crece al 66,6% de centros en el curso 2021/2022. Sin embargo, disminuye el porcentaje de centros que ofrecen actividades extraescolares, de un 66,5% a un 55,7% en el mismo periodo.

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

Consejería de Educación y Deporte

El segundo ciclo de Educación Infantil no es una etapa obligatoria, pero el porcentaje de población atendida en estas edades es uno de los indicadores que usa la Unión Europea para medir la calidad de un sistema educativo. En el Sistema educativo andaluz se ofrece con carácter voluntario-gratuito mediante una red de centros públicos y concertados.

Esta etapa educativa tiene una finalidad educativo-asistencial, con la atención temprana de menores, para contribuir al desarrollo físico, afectivo, social e intelectual de los niños y las niñas, además de impulsar la conciliación familiar y laboral, con medidas que ayudan a las familias en la atención de menores, respetando los derechos de la infancia y atendiendo a su bienestar.

La tasa neta de escolarización es la relación porcentual entre el alumnado de la edad que tomamos como referencia, con respecto al total de población de dicha edad. Dato que roza el 100% en el segundo ciclo de Educación Infantil. Influye en esta elevada tasa de escolarización la política de gratuidad de la enseñanza en estos niveles. Esta tasa, aunque alta, es ligeramente menor al inicio de la etapa (3 años).

En Andalucía, durante el curso 2019/2020, están escolarizados en torno al 74,3% de niños y niñas de 3 a 5 años en centros públicos y alrededor del 19,7% en centros concertados, englobando estos centros prácticamente la totalidad del alumnado. El 2,6% restante se escolariza en centros privados, alcanzando la tasa de escolarización en Andalucía el 96,6%.

Si se compara dicha tasa de escolarización con la del curso 2009/2010, situada en el 98,2% en el conjunto de los centros públicos, concertados y privados, se constata un leve descenso de la tasa de 1,6 puntos porcentuales.

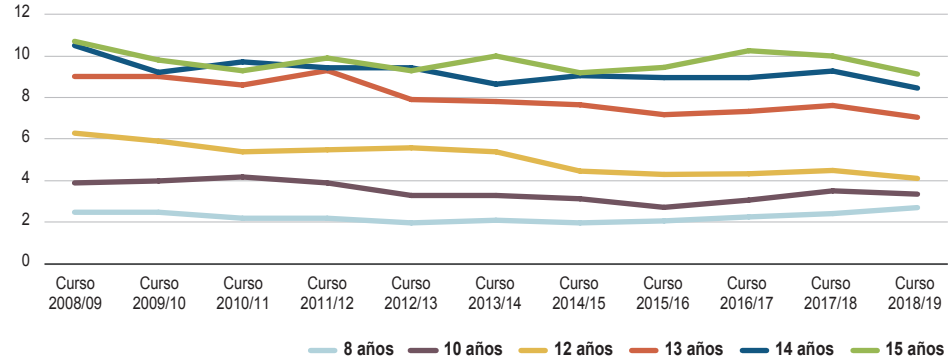
3.6.4 Tasa de idoneidad de las edades de la enseñanza educativa obligatoria.

Consejería de Educación y Deporte

La tasa de idoneidad es uno de los indicadores del ámbito educativo relevantes para describir las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que puedan producirse en la educación, permitiendo cuantificar las desigualdades que se producen en los resultados educativos. Esta tasa es el porcentaje de alumnas y alumnos en las edades de enseñanza obligatoria matriculados en el curso que por su edad les corresponda. A medida que aumenta la edad del alumnado y pasa a cursos superiores, disminuye la tasa de idoneidad tanto de alumnas como de alumnos.

El análisis de los datos de una década **en Andalucía,** entre los cursos 2008/2009 y 2018/2019, de la tasa de idoneidad en las enseñanzas educativas obligatorias, revela que es siempre más elevada en mujeres que en hombres en todas las edades y en todos los cursos analizados y, de este modo, refleja la persistencia de una brecha de género en los resultados académicos, que es menor a los 8 años y va aumentando conforme asciende la edad.

GRÁFICO 3.6.4. **Evolución de la brecha de género en la Tasa de idoneidad en edades de la enseñanza obligatoria en Andalucía. Cursos 2008/2009 a 2018/2019**



Nota: Puntos porcentuales alumnas-alumnos.
Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

En Andalucía, la evolución de los datos referidos a los cursos académicos 2008/2009 a 2018/2019 muestra que la tasa de idoneidad en las alumnas, aunque es siempre superior a la de los alumnos, presenta una ligera tendencia a igualarse con la de los alumnos, lo que supone que se va acortando la brecha de género, aunque sin llegar a romper la tendencia de años anteriores. En la década analizada la tasa de idoneidad ha mejorado, en líneas generales, en todos los niveles educativos desde el curso 2008/2009 hasta 2018/2019, siendo los datos más significativos los de la etapa de Educación Secundaria, en la que, como norma general, las alumnas alcanzan mejores resultados académicos que los alumnos.

Cabe destacar positivamente que entre los cursos analizados se acortan las diferencias en la tasa de idoneidad entre alumnos y alumnas, observándose las mayores bajadas en el alumnado de 12 años, de una diferencia de 6,3 puntos porcentuales a 4,1 puntos porcentuales y entre los de 14 años, para los que disminuye la brecha de género de 10,5 puntos porcentuales a 8,5 puntos.

Por otra parte, **en el ámbito nacional,** comparando la evolución de la brecha de género en la tasa de idoneidad de España y Andalucía, se observa de manera general que a nivel estatal se registra una menor brecha de género en las edades analizadas.

Se valora favorablemente que en España la brecha de género en la tasa de idoneidad del alumnado de 15 años ha experimentado una mejoría significativa de 4,8 puntos porcentuales en el período transcurrido entre los cursos 2008/2009 y 2018/2019, al acortarse dicha brecha pasando de 13,2 puntos porcentuales a 8,4 puntos porcentuales, respectivamente, debido a la mejora de los resultados académicos de los alumnos.

En Andalucía dicho acortamiento de la brecha de género en la tasa de idoneidad a los 15 años es más moderada que en el estado (descendiendo 1,6 puntos porcentuales en el período analizado), al pasar la diferencia entre alumnas y alumnos de 10,7 puntos porcentuales a 9,1 puntos porcentuales.

3.6.5. Evolución del alumnado de Bachillerato según rama de conocimiento

Consejería de Educación y Deporte

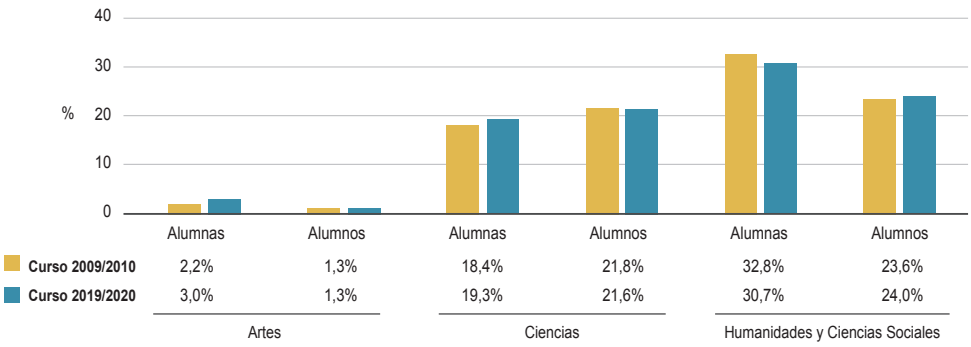
El Bachillerato es una etapa que comprende de los 16 a los 18 años y se estructura en dos cursos académicos, desarrollándose en tres modalidades diferentes: Ciencias, Humanidades y Ciencias Sociales y Artes.

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

Con la finalidad de proporcionar a los estudiantes de Bachillerato una formación que favorezca su madurez intelectual y humana y que adquiera competencias, conocimientos y habilidades necesarias para incorporarse a la vida activa o acceder a la educación superior, se establece el currículo del Bachillerato en Andalucía que favorece el desarrollo de las capacidades del alumnado. El indicador permite analizar y conocer la evolución del alumnado por rama de actividad y curso escolar, así como observar la realidad en cuanto a las brechas de género que se identifiquen en este ámbito, por las diferencias que puedan producirse en la elección de las distintas modalidades en función del sexo.

En Andalucía, durante el curso 2019/2020, cursaron enseñanzas de Bachillerato 61.949 alumnos y 69.932 alumnas, que representan respectivamente el 47% y el 53% del total de alumnado. Analizando los datos en las distintas modalidades, se observa que el más demandado es el Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales con 72.220 estudiantes (54,8%), seguido de la rama de Ciencias, con 53.927 estudiantes (40,9%) y la rama de Artes con 5.734 estudiantes (4,3%).

GRÁFICO 3.6.5. Alumnado de Bachillerato según sexo, rama y curso escolar en Andalucía. Cursos 2009/2010 y 2019/2020



Nota: Porcentajes sobre el total del alumnado de cada curso. En el Curso 2009/2010 la rama de Ciencias se corresponde con Ciencias y Tecnología en 1º de Bachillerato y Ciencias de la Naturaleza y la Salud, y Tecnología, en 2º de Bachillerato. Además en el Curso 2009/2010 faltan por incluir 51 alumnos/as de Bachillerato Internacional en la provincia de Sevilla, distribuidos en 19 alumnas y 32 alumnos.
Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

Haciendo un análisis de la evolución de los datos en relación a años anteriores en Andalucía y su distribución por sexo, concretamente en la década que comprende desde el curso 2009/2010 hasta el curso 2019/2020, la proporción de alumnado que elige las diferentes ramas se mantiene constante, permaneciendo en los mismos términos las ramas que cuentan con mayor número de alumnas y alumnos.

Se observa que en la opción de Ciencias continúa la tendencia de una mayor presencia del alumnado masculino, que en el curso 2019/2020 supone el 21,6% del alumnado de Bachillerato, frente al 19,3% del alumnado femenino, aunque entre ellas se ha producido un leve incremento de un punto porcentual respecto al curso 2009/2010.

Por el contrario, hay una mayor presencia de alumnas en el Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales, en concreto, suponen el 30,7% del total del alumnado, y su presencia desciende en dos puntos respecto al curso 2009/2010.

Aunque los datos reflejan un cierto aumento en la elección del Bachillerato de Ciencias Sociales y Humanidades del alumnado masculino en el curso 2019/2020, que suponen el 51,2% del total de alumnos, frente al 46% que elige Ciencias, la brecha de género se manifiesta en que el 63,6% del alumnado femenino opta por los Bachilleratos de Artes y de Humanidades y Ciencias Sociales, mientras que solo el 36,4% elige el Bachillerato de Ciencias.

Comparando con la **esfera nacional,** se observa que la tendencia comentada no solo se da en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Según los datos facilitados por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, durante el curso 2019/2020, del conjunto del alumnado de Bachillerato en España, el 27,6% son mujeres que eligen Humanidades y Ciencias Sociales frente al 19,8%, que son hombres.

De igual manera, se mantiene una mayor predilección del alumnado masculino por la rama de Ciencias (24,2% del total del alumnado), aunque se observa que la distancia se acorta con las alumnas, que ya suponen el 21,9% del total del alumnado, en el curso 2019/2020.

3.6.6. Alumnado de Ciclos formativos según nivel y familia profesional

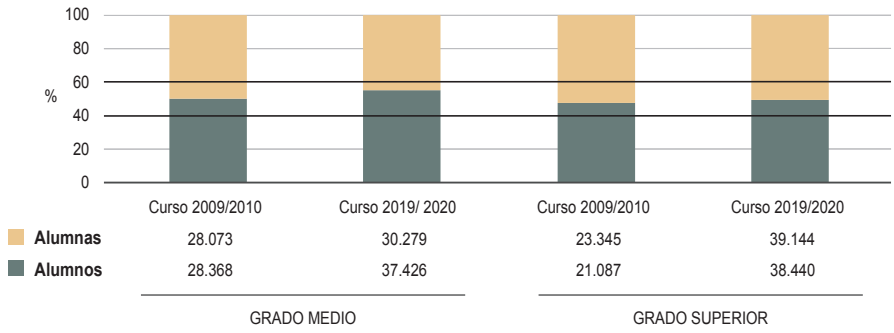
Consejería de Educación y Deporte

La Consejería de Educación y Deporte continúa potenciando la formación profesional como alternativa educativa, ampliando y diversificando la oferta de esta etapa educativa, adaptándola a la demanda de las empresas así como facilitando que el alumnado adquiera conocimientos prácticos que faciliten su inserción en el mundo laboral.

En Andalucía, el alumnado matriculado en el curso 2009/2010 ascendió a 100.873 en su conjunto, cursando 56.441 grado medio y 44.432 grado superior, en ambos casos con una mayor presencia femenina (51%) que masculina (49%).

En el curso 2019/2020, la matrícula total de alumnado en Ciclos formativos fue de 145.289, habiéndose incrementado en un 8,4% respecto al curso anterior. Del total de alumnado en Ciclos formativos, 67.705 cursaron grado medio y 77.584 grado superior, lo que supone un 46,6% y un 53,4% del total del alumnado matriculado, respectivamente.

GRÁFICO 3.6.6.1. Alumnado matriculado en Ciclos Formativos según sexo y nivel en Andalucía. Cursos 2009/2010 y 2019/2020



Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

En cuanto a la distribución en función del sexo del alumnado matriculado en los dos Ciclos formativos en el curso 2019/2020, se observa que la presencia masculina es mayoritaria, con 75.866 alumnos y 69.423 alumnas. Aunque si se atiende a cada Ciclo, la elección del grado superior es mayor entre las alumnas. Así, entre los alumnos el 49,3% cursó grado medio y el 50,7% grado superior, mientras que entre las alumnas el 43,6% cursó grado medio y el 56,4% grado superior.

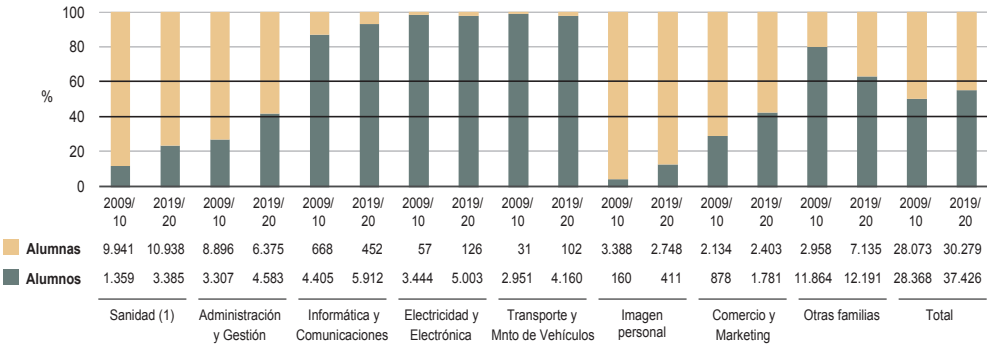
A nivel nacional, como en Andalucía, se mantiene en ambos ciclos una mayoritaria representación masculina. A nivel global, se observa un significativo aumento del volumen de alumnado. Comparando el alumnado de grado medio del curso 2009/2010 con el del curso 2019/2020, se ha pasado de 271.990 personas matriculadas a 336.374, lo que supone un aumento del 23,7%. Además en ambos casos es mayoritaria la presencia masculina, suponiendo el 54% y 57,7% del total respectivamente.

En cuanto al alumnado de los Ciclos de grado superior en España, desde el curso 2009/2010 al curso 2019/2020, el volumen de alumnado ha pasado de 245.354 a 370.159 estudiantes, lo que supone un aumento del 50,9%, observándose que en la matriculación del curso 2009/2010 se produjo una situación cercana a la paridad, y que en el curso 2019/2020 aumentó la presencia masculina. De este modo, la participación femenina descendió del 50,4% al 45,4% entre los cursos 2009/2010 a 2019/2020.

Centrándonos en el **Ciclo formativo de grado medio en Andalucía** y en la distribución del alumnado en las familias profesionales ofertadas, se observa una mayor concentración de alumnado en Sanidad y Administración y Gestión. Si bien en el curso 2009/2010, la rama más demandada fue Administración y Gestión, con el 21,6% del alumnado y Sanidad es la familia elegida por el 21,2% del alumnado en 2019/2020.

En conjunto, analizando la distribución del alumnado por sexo, se considera equilibrada en ambos cursos escolares si se atiende al número total de alumnos y alumnas que eligen este tipo de formación, aunque se observa un aumento de la matriculación masculina en el curso 2019/2020 respecto del 2009/2010, que ha pasado de un 50,3% a un 55,3%.

GRÁFICO 3.6.6.2. Alumnado matriculado en Ciclos formativos de grado medio según sexo y familia profesional en Andalucía. Cursos 2009/2010 y 2019/2020



	Sanidad (1)		Administración y Gestión		Informática y Comunicaciones		Electricidad y Electrónica		Transporte y Mnto de Vehículos		Imagen personal		Comercio y Marketing		Otras familias		Total	
	2009/10	2019/20	2009/10	2019/20	2009/10	2019/20	2009/10	2019/20	2009/10	2019/20	2009/10	2019/20	2009/10	2019/20	2009/10	2019/20	2009/10	2019/20
Alumnas	9.941	10.938	8.896	6.375	668	452	57	126	31	102	3.388	2.748	2.134	2.403	2.958	7.135	28.073	30.279
Alumnos	1.359	3.385	3.307	4.583	4.405	5.912	3.444	5.003	2.951	4.160	160	411	878	1.781	11.864	12.191	28.368	37.426

Nota: Las denominaciones de las familias profesionales se corresponden con las del Curso 2019/2020.
(1) Datos acumulados de familias profesionales de LOE y LOGSE .
Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

Por tipo de familia profesional, en la distribución por sexo del alumnado en las diferentes familias profesionales de los Ciclos formativos de grado medio se mantiene una importante brecha de género en la década analizada, respondiendo a estereotipos o conductas atribuidas a hombres y mujeres y que condicionan la elección del alumnado.

Persiste en los cursos analizados una mayor presencia masculina en ramas como Electricidad y Electrónica, Informática y Comunicaciones, Transporte y Mantenimiento de Vehículos, que suponen en el curso 2019/2020 el 40,3% de las matrículas masculinas y, por el contrario predomina un mayor número de alumnas en ramas como Sanidad, Gestión Administrativa e Imagen personal, un 66,3% del total de las matriculadas.

En dicho periodo aumenta la presencia masculina en la rama de Comercio y Marketing, de 878 alumnos en el curso 2009/2010 a 1.781 en el curso 2019/2020, manteniéndose el número de alumnas sin cambios significativos, 2.134 y 2.403 respectivamente. En la rama de Sanidad el número de alumnos matriculados en 2019/2020 aumentó respecto del curso 2009/2010, en un 149%, y entre las alumnas el aumento fue moderado, un 10%, si bien teniendo en cuenta su mayor participación.

A nivel estatal se observa una tendencia similar a la descrita en Andalucía del alumnado matriculado en los ciclos de grado medio en función del sexo, confirmando la existencia de estereotipos de género en la elección de las familias profesionales.

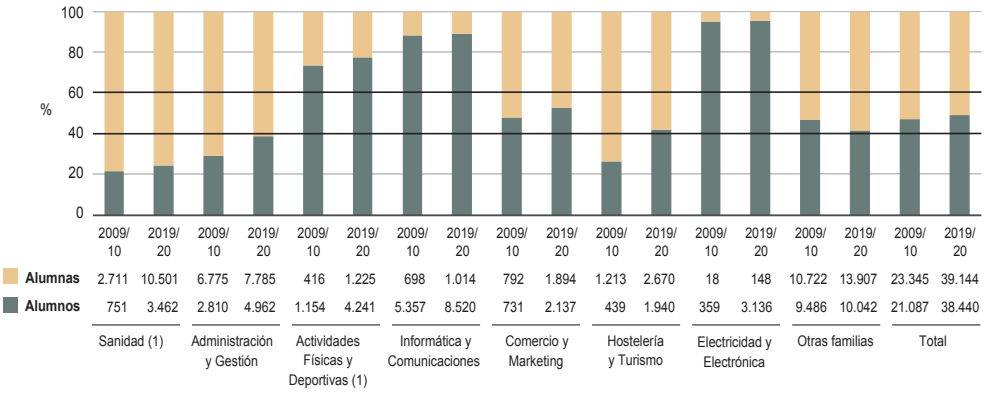
Por una parte, aumenta en mayor medida la matriculación del alumnado masculino, pasando de 146.844 alumnos en el curso 2009/2010, a 194.141 en el curso 2019/2020, lo que supone un 32,2% de subida frente al incremento del alumnado femenino que se sitúa en 13,7%.

Por otro lado, se comportan de modo similar el alumnado andaluz y del estado respecto a las familias profesionales más demandadas en función del sexo. Las familias profesionales en las que se observa mayor matriculación masculina a nivel nacional son las mismas que en

Andalucía: Electricidad y Electrónica, Informática y Comunicaciones y Transporte y Mantenimiento de Vehículos, elegidas por el 41,9% de los alumnos. Del mismo modo, la familia profesional mayormente elegida por mujeres continúa siendo la Sanidad, con un 35,8% de las alumnas.

Finalmente, respecto a los **Ciclos formativos de grado superior en Andalucía,** el número de alumnos y alumnas que cursan ciclos formativos de grado superior ha aumentado significativamente entre los cursos 2009/2010 y 2019/2020, pasando de 44.432 a 77.584, lo que supone un incremento del 74,6%.

GRÁFICO 3.6.6.3. Alumnado matriculado en Ciclos formativos de grado superior según sexo y familia profesional en Andalucía. Cursos 2009/2010 y 2019/2020



	Sanidad (1)		Administración y Gestión		Actividades Físicas y Deportivas (1)		Informática y Comunicaciones		Comercio y Marketing		Hostelería y Turismo		Electricidad y Electrónica		Otras familias		Total	
	2009/10	2019/20	2009/10	2019/20	2009/10	2019/20	2009/10	2019/20	2009/10	2019/20	2009/10	2019/20	2009/10	2019/20	2009/10	2019/20	2009/10	2019/20
Alumnas	2.711	10.501	6.775	7.785	416	1.225	698	1.014	792	1.894	1.213	2.670	18	148	10.722	13.907	23.345	39.144
Alumnos	751	3.462	2.810	4.962	1.154	4.241	5.357	8.520	731	2.137	439	1.940	359	3.136	9.486	10.042	21.087	38.440

Nota: Las denominaciones de las familias profesionales se corresponden con las del Curso 2019/2020 (1) Datos acumpulados de familias profesionales de LOE y LOGSE.
Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

En cuanto a la distribución por sexo del alumnado de estos Ciclos de grado superior, se considera en términos generales equilibrada en los dos cursos objeto de análisis, ya que ha disminuido ligeramente el porcentaje de alumnas respecto del total, pasando de representar el 52,5% en el curso 2009/2010 al 50,5% en el curso 2019/2020, porcentaje que se aproxima a la paridad.

Respecto a la elección de la familia profesional, la tendencia ha sido que los Ciclos formativos de grado superior relacionados con la Administración y Gestión acaparan el mayor volumen de matrículas con respecto al total del alumnado, como se ha producido en el curso 2009/2010, con un total de 9.585 alumnos y alumnas matriculados, concentrando el 21,6% de la matrícula. Sin embargo, en el curso 2019/2020 la familia Sanitaria es la que presenta un mayor volumen de matriculación, representando el 18% (13.963 personas), seguida de Administración y Gestión, que también presenta un alto volumen de alumnado (12.747). Ambas familias representan el 34,4% del total de matriculados en estas enseñanzas.

En el análisis por familias profesionales se observa que persiste la existencia de brechas de género, que se visualizan en la elección que realizan alumnos y alumnas y que se mantiene condicionada por los estereotipos o conductas atribuidas a los hombres y las mujeres.

De este modo, el alumnado está formado mayoritariamente por mujeres en familias como Administración y Gestión o Sanidad, acumulando en el curso 2019/2020 el 46,7% del total de las matriculadas. Frente a ello, las familias profesionales de Informática y Comunicaciones o de Actividades Físicas y Deportivas están cursadas mayoritariamente por hombres, que acumulan el 33,2% de los matriculados en el curso 2019/2020. No obstante, se observa un leve aumento de mujeres matriculadas en Actividades Físicas y Deportivas, pasando del 1,8% del total de mujeres en el curso 2009/2010 al 3,1% en el curso 2019/2020.

Estos cambios de tendencia también afectan a los alumnos, como en la familia profesional de Hostelería y Turismo, con un aumento significativo en el curso escolar 2019/2020 de la presencia masculina, pasando de representar el 26,6% del alumnado matriculado en dicha rama en el curso 2009/2010 al 42,1% en el curso 2019/2020. Este aumento, aunque más atenuado, también se puede apreciar en la rama de Administración y Gestión, donde la participación de los alumnos ha pasado del 29,3% al 39% en ambos cursos, respectivamente, acercándose a una participación equilibrada (40%-60%).

En el ámbito nacional, atendiendo a los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional, el número de alumnos y alumnas que cursan Ciclos formativos de grado superior ha aumentado entre el curso 2009/2010 y el curso 2019/2020. Se ha pasado de 245.354 a 370.159, lo que supone un incremento del 50,9%, situación parecida a la comentada en Andalucía.

De manera global a nivel nacional, aunque la composición por sexo del alumnado matriculado en Ciclos superiores es equilibrada en los dos cursos objeto de análisis, ha disminuido la representación femenina pasando del 50,4% del total en el curso 2009/2010 al 45,4% en el curso 2019/2020, en que las alumnas optan por otros estudios superiores.

Al igual que en Andalucía, en España está presente la segregación en la elección de familias profesionales. De este modo, son elegidas mayoritariamente por alumnado masculino familias como Actividades Físicas y Deportivas, Informática y Comunicaciones, que representan el 28,3% del total del alumnado en el curso 2019/2020. Hay ramas como Electricidad y Electrónica donde la participación femenina es ínfima (5,8% de alumnas y 93,5% de alumnos). Por su parte, la rama de Sanidad está feminizada con el 22% del total de las alumnas matriculadas en el curso 2019/2020, concretamente 36.978 alumnas, frente a 11.662 alumnos.

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

Consejería de Educación y Deporte

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

En primer término, la **tasa de aprobados por materias en sexto de Educación Primaria** según sexo en Andalucía del Curso académico 2018/2019 refleja la tendencia de años anteriores, con mayor número de aprobados entre las alumnas que entre los alumnos.

Al igual que el curso anterior, en el curso 2018/2019, la materia de Ciencias de la Naturaleza es la que presenta mayor número de aprobados, con una tasa de 95,4% en alumnas y 93% en alumnos. En cambio, Matemáticas tiene menor número de aprobados, con una tasa del 90,8% en alumnas y 89,2% en alumnos. Por su parte, las mayores diferencias se encuentran en las materias de Primer Idioma y Lengua y Literatura, con una brecha de género de 4,5 puntos porcentuales y 4,2 puntos porcentuales, respectivamente.

En segundo lugar, en la etapa **Educación Secundaria Obligatoria,** durante los cursos 2009/2010 y 2018/2019, se observa de nuevo que en todas las materias las alumnas presentan mejor rendimiento que los alumnos. Como en cursos anteriores, en el curso 2018/2019 la mayor diferencia en el número de aprobados está en las mismas materias que en Educación Primaria, si bien con una brecha de género más pronunciada, situada en 8,8 puntos porcentuales de diferencia entre sexos en la materia de Lengua y literatura y de 5,3 puntos porcentuales en Primera Lengua Extranjera.

La situación con menos diferencia se encuentra en Tecnología, donde las tasas de aprobados prácticamente se equiparan, presentando un 82,8% de aprobadas frente al 80,5% de aprobados en el curso 2018/2019, si bien los resultados académicos se igualaban en mayor medida en el curso 2009/2010. En el resto de las materias, aunque el rendimiento académico de las alumnas es mejor en todas las materias que el de los alumnos, las diferencias no son tan significativas.

En tercer lugar, la tendencia observada en otras etapas se mantiene en las materias comunes de **segundo de Bachillerato,** de nuevo las alumnas tienen mejor tasa de aprobados por materias a las obtenidas por los alumnos en todas ellas, siendo más significativa la diferencia en la materia de Lengua Castellana y Literatura, que en el curso 2009/2010 se situó en 4,2 puntos porcentuales y en el curso 2018/2019 en 5,1 puntos porcentuales. Como excepción, en la materia de Lenguas Extranjeras en el curso 2009/2010, los alumnos obtienen un resultado mejor que las alumnas.

Por último, según los datos analizados en los **Ciclos Superiores de Formación Profesional** sigue siendo mayor el número de titulaciones de las alumnas, con un 80,4%, que de alumnos, que alcanzan un 74,8%, en el curso 2009/2010. Estas diferencias por sexo persisten en el curso 2018/2019, con unas tasas de titulación de un 85,9% de alumnas tituladas y un 77,7% de alumnos.

Sin embargo, se observa que esa mayor titulación de las alumnas frente a los alumnos no se mantiene en todos los ciclos formativos, y que se producen diferencias en función del sexo en la Formación profesional, que condicionan la elección de los ciclos formativos.

En este sentido, en el curso 2018/2019 en los ciclos formativos de Administración de Sistemas Informáticos en Red, Fabricación de Productos Farmacéuticos, Biotecnológicos y Afines o Gestión Comercial y Marketing, entre otros, las tasas de titulación de los alumnos son mayores que las de las alumnas, correspondiendo unas tasas de titulación masculina de 67,5%, 100%, 100%, respectivamente, y femeninas de 54%, 80%, 0%.

En cambio, otros ciclos formativos cuentan con una participación paritaria o cercana a la misma en Animación de Actividades Físicas y Deportivas, Comercio Internacional, Dirección de cocina, Estilismo y Dirección de Peluquería.

En un estudio reciente de la OCDE se señala que el rendimiento educativo de los estudiantes influye en la elección del programa de educación superior, que a su vez determina los itinerarios educativos disponibles, por lo que un rendimiento educativo más bajo puede disuadir a los estudiantes de continuar hacia un nivel educativo superior. Por ejemplo, las niñas, con resultados superiores en lectura en todos los países (PISA), tienen más probabilidades de completar la segunda etapa de educación secundaria que los niños.[4]

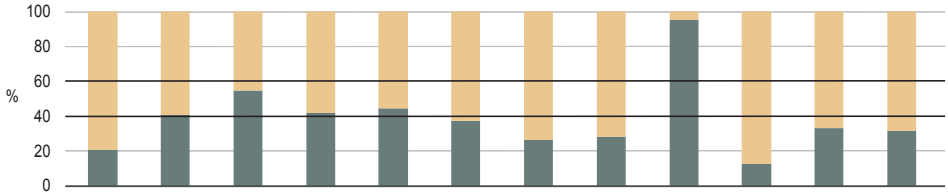
3.6.8. Alumnado de Educación de Personas Adultas

Consejería de Educación y Deporte

La Educación de personas adultas promueve una amplia diversidad de programas en torno a los núcleos de formación instrumental, formación ocupacional y formación para el desarrollo personal. A través de esta oferta se trata de dar respuesta a los continuos cambios de la sociedad actual, que generan nuevas necesidades y que requieren de la adaptación y ampliación de la oferta formativa. Entre sus contenidos se incluyen ámbitos como la alfabetización digital, el aprendizaje de idiomas, la atención a la interculturalidad, la reincorporación de jóvenes a la formación y la adquisición de nuevas competencias.

En la Educación de personas adultas es determinante que los centros de formación ofrezcan flexibilidad de horarios, adecuándose a las necesidades derivadas de la aplicación de la nueva ordenación del Sistema educativo, propiciando el derecho a la educación de los ciudadanos y las ciudadanas andaluces en condiciones de igualdad.

GRÁFICO 3.6.8. **Alumnado de Educación de Personas Adultas según sexo en Andalucía. Cursos 2009/2010 y 2019/2020**



	Formación Básica		Planes Educ. Preparación titulación básica		Planes Educ. Preparación a otros niveles del Sist. Educativo		Planes Educ. Preparación Fomento de la ciudadanía activa		Otros planes		Total	
	2009/10	2019/20	2009/10	2019/20	2009/10	2019/20	2009/10	2019/20	2009/10	2019/20	2009/10	2019/20
Alumnas	21.206	5.262	14.810	13.805	2.072	2.082	45.088	68.496	11	1.704	83.187	91.349
Alumnos	5.585	3.628	17.963	10.018	1.667	1.247	16.447	27.386	214	255	41.876	42.534

Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

4 Panorama de la Educación. Indicadores de la OCDE 2021, p.36.

De manera conjunta, en Andalucía en el curso 2019/2020 la matriculación fue de 133.883 personas adultas, lo que supuso un aumento de 8.103 personas respecto al curso 2018/2019, y además se constata una elevada participación femenina, del 68,2%, frente a un 31,8% de alumnos, revelando una situación alejada de los márgenes de equilibrio representativo.

Haciendo una comparativa de la última década, entre el curso 2009/2010 y el curso 2019/2020, se observa un aumento del 7,1% de alumnado en este tipo de enseñanzas. Respecto a su distribución por sexo, se aprecia un aumento del número de mujeres que pasan de representar el 66,5% al 68,2% del total del alumnado.

En el curso 2019/2020, el tipo de enseñanza más demandado fue el de Planes Educativos para el Fomento de la Ciudadanía Activa, con 95.882 personas matriculadas, de las cuales un 71,4% fueron alumnas. Por el contrario, las menos demandas fueron Planes Educativos de Preparación a otros niveles del Sistema Educativo y Otros planes ofertados, presentando ambas ofertas en conjunto un total de 5.288 matriculados y matriculadas, que mantienen la mayor presencia femenina.

Respecto al curso 2009/2010, en la década transcurrida se observa que las mayores diferencias se encuentran en la Formación Básica, que ha pasado de acumular 26.791 personas matriculadas, en el curso 2009/2010, a 8.890 personas, en el curso 2019/2020 y a ello se suma una significativa disminución de la presencia femenina, que pasó de representar el 79,2% del total al 59,2%, respectivamente.

Otro cambio de tendencia observado se encuentra en los Planes Educativos de preparación para el acceso a otros niveles del Sistema Educativo, en los cuales se ha pasado de un total de 3.739 personas matriculadas, en el curso 2009/2010, a 3.329 personas en el curso 2019/2020. En este tipo de enseñanza ha aumentado la presencia femenina, pasando de representar el 55,4% al 62,5%.

A nivel nacional, con los datos proporcionados por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, en el curso 2019/2020 se matricularon en las distintas enseñanzas y planes educativos en España un total de 230.409 personas adultas, de las cuales el 44,1% son hombres y el 55,9% mujeres.

En el análisis de la década, comparando con el curso 2009/2010, en el que se matricularon 472.682 personas, se observa que se ha producido un importante descenso en el volumen de alumnado, siendo la disminución del 51,3% con una distribución por sexo similar. Los datos muestran una presencia mayoritaria femenina, la cual se sigue manteniendo en el curso 2019/2020, al igual que se produce en Andalucía.

La disminución del número de matrículas se ha producido en toda la oferta formativa en el curso 2019/2020, siendo la más demandada Educación Secundaria para personas adultas (con 59.356 alumnos y 62.990 alumnas) y la menos demandada, el curso de formación específico de acceso a Grado Superior (con 72 alumnos y 34 alumnas).

3.7. CULTURA Y DEPORTE

3.7.1. Visitantes a los museos gestionados por la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico

Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico

Un museo o conjunto cultural es una institución de carácter permanente, abierta al público, al servicio de la sociedad y su desarrollo, que, con criterios científicos, reúne, adquiere, ordena, documenta, conserva, estudia y exhibe, de forma didáctica, un grupo de bienes, culturales o naturales, con fines de protección, investigación, educación, disfrute y promoción científica y cultural[5]. El seguimiento estadístico de los museos gestionados por la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico permite determinar su importancia como instrumento de difusión social del arte y de la cultura, así como concretar las áreas territoriales y los aspectos funcionales que necesiten un incremento de recursos.

En el primer epígrafe del área de Cultura se analiza la evolución del público que visita los museos gestionados en Andalucía por la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico entre los años 2010 y 2020. La difusión social del arte y de la cultura en la sociedad andaluza ha ido cambiando y surgen nuevas demandas que están condicionadas por las diferentes necesidades de hombres y mujeres.

En 2020 visitaron los museos gestionados por la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico 762.346 personas, cifra que dista de la registrada en 2019 (2.513.092 personas), con un descenso del 69,7% de las visitas en un año debido a las consecuencias de la crisis sanitaria de la pandemia del COVID19, que cerró museos y paralizó parte de los servicios públicos de manera generalizada.

De las personas que visitaron los 19 museos gestionados en el año 2020 se observa una distribución por sexo equilibrada, contabilizándose un total de 392.840 mujeres, que representan el 51,5% y 369.506 hombres, que suponen el 48,5%, y más equilibrada respecto al año 2019 (52,2% y 47,8%, respectivamente).

La participación masculina fue mayor solo en el Museo de Artes y Costumbres Populares del Alto Guadalquivir, con 50,1% de hombres, contando con una representación que roza la paridad.

En una década el número de visitas a los museos gestionados por la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico, según los datos estadísticos registrados bajaron un 52,4% entre los años 2010 y 2020. En el año 2010, se recibieron 1.600.768 visitas a los 18 museos gestionados por la Consejería, destacando que la participación femenina fue ligeramente superior a 2020 (52%).

5 https://juntadeandalucia.es/organismos/culturaypatrimoniohistorico/areas/museos-arte/museos-conjuntos-enclaves.html

3.7.2. Visitantes a la Red de Espacios Culturales

Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico

Comprende la Red de Espacios Culturales de Andalucía tanto los enclaves arqueológicos como los conjuntos monumentales. En el año 2020, el número total de visitantes a estos enclaves fue de 1.530.586 personas, según los datos aportados por la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico, cifra significativamente inferior a las 5.447.700 personas que visitaron alguno de los espacios culturales durante el año 2019.

Ello se ha debido a la situación provocada por la pandemia del COVID-19, que requirió el cierre temporal al público de los espacios de la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico y suspensión de sus actividades culturales desde el 13 de marzo de 2020 hasta finales de junio del mismo año, así como a las medidas acordadas posteriormente, que establecieron aforos limitados tras la apertura de los centros.

El análisis de la distribución por sexo de las personas que visitaron en el año 2020 dichos centros en Andalucía revela un equilibrio en la participación que roza la paridad, representado en un 49,8% de mujeres y un 50,2% de hombres.

En el periodo comprendido entre los años 2011 y 2020 la participación masculina de visitantes a los enclaves de la Red de Espacios Culturales ha ido aumentando progresivamente. Se observa que en el año 2011 los hombres representaban el 44,5%, hasta superar levemente la participación femenina, con un 50,2% de hombres en 2020, es decir, aumenta en 5,6 puntos porcentuales la presencia masculina, mejorando la situación de equilibrio en acceso a los citados enclaves.

En el reparto provincial, cabe destacar que Granada concentra la mayoría de las visitas a museos realizadas en Andalucía (838.198 personas), principalmente por la gran afluencia de visitantes al Conjunto monumental de la Alhambra y el Generalife, 775.885 personas en 2020. Enclave en el que la participación femenina fue levemente inferior a la media, suponiendo el 48,8% del total frente al 51,3%, los hombres.

3.7.3. Personas inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas

Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico

La Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía es el conjunto organizado de bibliotecas públicas y de bibliotecas privadas de uso público general, con ámbito geográfico diverso y escalonado, así como de otros centros de gestión y de apoyo a los servicios bibliotecarios, que disponen, principalmente, de colecciones y fondos bibliográficos de carácter general. Es un servicio público para la ciudadanía de la Comunidad Autónoma de Andalucía que tiene como objetivos principales cubrir las necesidades de información, formación y lectura, ser un espacio de acceso a las nuevas tecnologías de la información y para la participación en actividades culturales y de promoción de la lectura.[6]

6 https://juntadeandalucia.es/organismos/culturaypatrimoniohistorico/areas/bibliotecas-documentacion/red-publicas.html

En el año 2019, las personas usuarias inscritas de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía fueron 2.361.231, lo que supone respecto a las personas usuarias inscritas en 2009 que en una década se ha producido un aumento de un 51,7%, dado que en el año 2009 se registraron 1.556.605 personas.

Por su parte, la participación por sexo es equilibrada entre las personas usuarias inscritas en el año 2019. No obstante se constata una mayor presencia femenina entre las personas usuarias, dado que ellas suponen el 54,9% del total frente al 45,1% de los hombres.

Las provincias de Sevilla, Málaga y Granada aportan más personas usuarias a la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía en 2019, manteniendo una distribución equilibrada por sexo similar a la distribución en Andalucía, con una leve mayoría femenina. Se observa que la provincia de Jaén es la más equilibrada, con una participación de un 47% de hombres y un 53% de mujeres.

En una década la distribución por sexo de las personas usuarias revela un ligero incremento en la participación de mujeres entre los años 2009 y 2019, que supone un incremento de 1,3 puntos porcentuales. Las mujeres han pasado de representar el 53,6% en el año 2009, al 54,9% del total de personas usuarias en el año 2019.

En cuanto a las nuevas personas usuarias inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía se observa una evolución a la baja en el periodo comprendido entre los años 2009 y 2019, descenso que se cifra en un 35,6%, superior al registrado entre el periodo 2008 a 2018 (32%). El total de las nuevas personas usuarias en 2019 fue de 112.176 en Andalucía, mientras que se registraron 174.191 nuevas personas usuarias en el año 2009.

La distribución por sexo muestra equilibrio entre las nuevas personas usuarias, aunque la presencia femenina es más elevada, situada en 2019 en el 56% de usuarias frente al 44% de usuarios. En una década, la tendencia ha sido que entre quienes acceden como usuarios de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía se han incorporado más mujeres que hombres, ya que en 2009 las nuevas usuarias representaban el 54,6%.

En las provincias andaluzas se observa que la distribución por sexo se mantiene en valores similares a los globales, si bien la provincia de Granada cuenta con una proporción mayor de nuevas usuarias inscritas en la Red (58%), acercándose a niveles que se alejan de una representación equilibrada.

Por último se analiza la proporción de personas prestatarias activas de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía, atendiendo a que no todas las personas usuarias son prestatarias de fondos bibliográficos. En Andalucía se registraron 323.051 personas prestatarias en el año 2019.

A diferencia del resto del epígrafe, entre las personas prestatarias de fondos bibliográficos no hay una representación equilibrada, pues la distribución por sexo en el año 2019 revela una mayoritaria presencia femenina del 60,7% y el 39,3% los hombres. Estas diferencias observadas en el uso del recurso por parte de hombres y mujeres pueden deberse a motivos socioeconómicos, dada la menor presencia de las mujeres en el mercado laboral, repercutiendo en su capacidad económica y conllevando un mayor uso de los servicios de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía.

Entre las provincias se observa que la distribución por sexo de las personas prestatarias de fondos bibliográficos difiere de un territorio a otro, siendo Cádiz la provincia con una situación más equilibrada, representada en un 41,8% de prestatarios y un 58,2% de prestatarias, en el año 2019.

3.7.4. Personal de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía

Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico

Este epígrafe recoge el análisis sobre el personal al servicio de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía en seis tipos de puestos: bibliotecarios y bibliotecarias profesionales, auxiliares de biblioteca, personal especializado, otro personal, personal becario y personal voluntario.

En conjunto, en el año 2019 el personal al servicio de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía suma 2.079 personas. La distribución muestra una alta feminización del colectivo, ya que un 72,4% son mujeres (1.505) y un 27,6% hombres (574). En comparación con 2011, se ha producido un descenso del 1,1% en el conjunto de este personal (2.102), pero se ha ampliado la brecha de género, ya que entre los años analizados ha aumentado la proporción de mujeres 1,7 puntos porcentuales (70,6% mujeres y 29,4% hombres en 2011).

El análisis de los distintos puestos de trabajo en 2019 muestra sobrerrepresentación femenina en todos ellos. Los hombres alcanzan su mayor cuota como bibliotecarios profesionales (33,3%), mejorando su situación con respecto a 2011 (31,6%). Por otra parte, entre 2011 y 2019, se ha ampliado la brecha de género en determinadas ocupaciones debido a un aumento de la proporción de mujeres: auxiliares de biblioteca (1,4 puntos porcentuales), personal especializado (6,9 puntos porcentuales), otro personal (5 puntos porcentuales) y personal voluntario (5,5 puntos porcentuales).

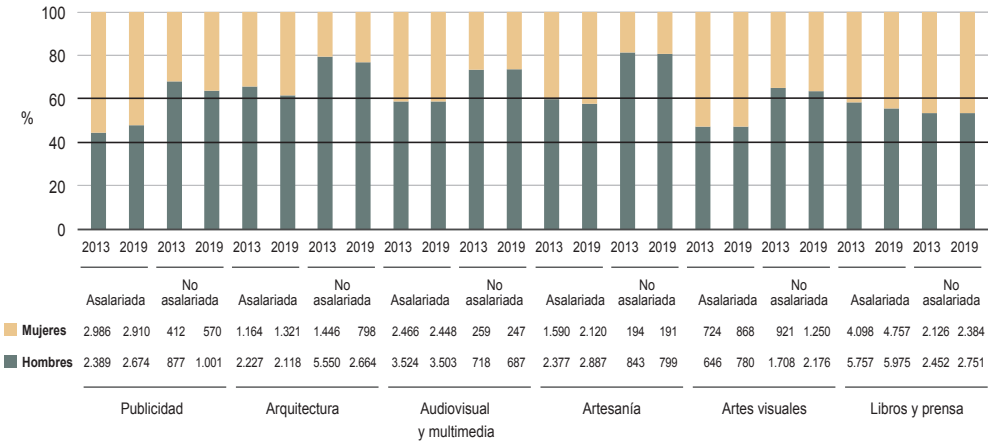
3.7.5. Empleo generado en el sector cultural

Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico

Andalucía cuenta en 2019 con 53.312 personas empleadas en el sector cultural en su conjunto. De estas, un 42,6% son mujeres (22.689), y un 57,4% hombres (30.623), distribución dentro de los márgenes de equilibrio. En comparación con 2013, se ha producido un incremento del 3,2% en el número de personas empleadas (51.637). También se observan mejoras en la representación por sexo entre los años comparados, ya que en 2013 las mujeres solo alcanzan el 39,5%.

En 2019, la mayor parte del conjunto de personas empleadas en el sector cultural lo componen las personas asalariadas, que ascienden a 36.754 (68,9%), frente a las 16.558 personas no asalariadas (31,1%). Entre las personas asalariadas, existe una menor presencia de mujeres que de hombres (45,8% y 54,2% respectivamente), pero dentro de los márgenes de equilibrio. Sin embargo, entre las personas no asalariadas se observa una mayor brecha de género, ya que los porcentajes de mujeres (35,3%) y de hombres (64,7%), no se encuentran dentro de esos márgenes. En 2013 ya se observan proporciones similares de mujeres y hombres en ambos tipos de empleo, de esta manera entre el personal asalariado, el 44,3% son mujeres y el 55,7% hombres, mientras que las mujeres no asalariadas representan un 30,7% frente al 69,3% de hombres.

GRÁFICO 3.7.5. Empleo cultural según sexo y dimensiones. Años 2013 y 2019



Nota: Selección de dimensiones del empleo cultural.
Fuente: Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico.

El análisis de las diferentes dimensiones culturales registradas muestra que la de libros y prensa es la que registra mayor número de personas empleadas en el año 2019 (15.867), que se distribuyen de manera equilibrada en cuanto al sexo (45% mujeres y 55% hombres). En el extremo opuesto se encuentra educación cultural, que emplea a 989 personas. Este es además el ámbito que cuenta con mayor proporción de mujeres trabajadoras en el sector cultural (68,4% mujeres y 31,6% hombres), al igual que ya ocurriera en 2013 (68,3% mujeres). En mayor cantidad de empleadas le sigue patrimonio cultural, archivos y bibliotecas, que suma un 61,7% de mujeres (38,3% de hombres), mientras que en 2013 recogía una distribución equilibrada (55,8% de mujeres y 44,2% de hombres).

Por su parte, la dimensión cultural que cuenta con mayor presencia masculina es arquitectura, que emplea a un 69,3% de hombres frente al 30,7% de mujeres en 2019, mejorando la situación de estas últimas en comparación con 2013, año en el que solo alcanzaban el 25,1% de los empleos en el sector cultural.

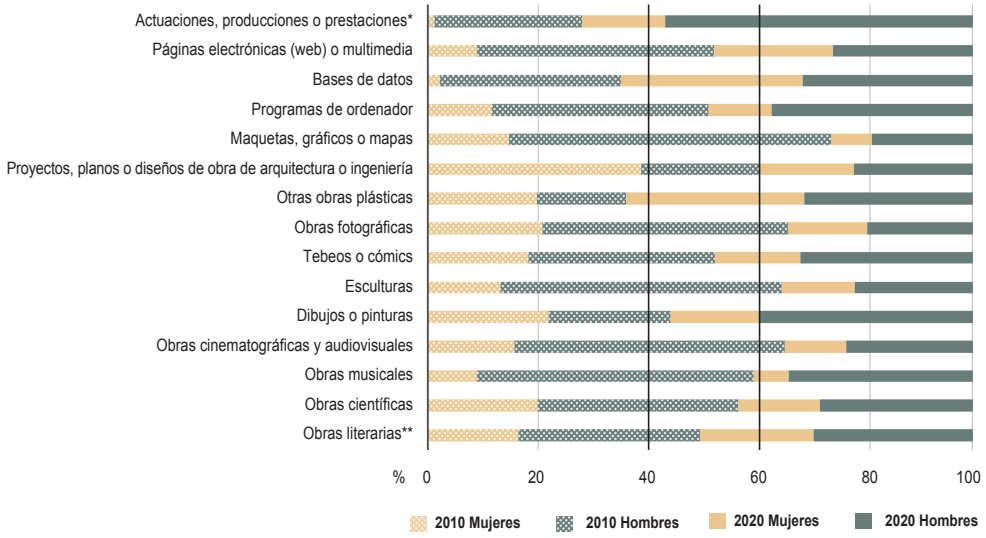
3.7.6. Solicitudes de inscripción en el Registro de la Propiedad Intelectual según sexo y tipo de obra

Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico

El Registro de la Propiedad Intelectual de la Comunidad Autónoma de Andalucía recoge el número de autoras y autores de obras que solicitan inscripción. Las personas físicas que solicitaron inscripción en este Registro en 2020 ascienden a 5.189, siendo mujeres un 35,6% (1.846) y hombres un 64,4% (3.343), observándose por tanto una distribución fuera de los márgenes de equilibrio.

En comparación con 2010, el conjunto de inscripciones se ha reducido un 10,5%, pero la presencia de mujeres y hombres ha mejorado en la década, ya que en ese año las mujeres alcanzaron el 29,3% (1.700) y los hombres el 70,7% (4.099) de un total de 5.799. Esto supone un incremento por parte de estas en la década de 6,3 puntos porcentuales.

GRÁFICO 3.7.6. Autoría de obras para las que se solicita la inscripción de derechos en el Registro Territorial de la Propiedad Intelectual de Andalucía, según sexo y tipo de obra. Años 2010 y 2020



Notas: *Actuaciones, producciones o prestaciones: Incluye los derechos de actuaciones de intepretación, actuación o ejecución; producciones fonográficas; producciones de grabación audiovisual; meras fotografías; ediciones de obra inédita y en dominio público.
**Obras literarias: Incluye obras literarias, obras dramáticas, coreografías y pantomimas y, en general, las obras teatrales.
Fuente: Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico.

Ampliando el análisis al tipo de obra, la mayoría de las 15 categorías de obras a inscribir presentan mayor proporción de hombres, tanto en 2010 como en 2020.

En 2020, son las obras literarias las que acumulan el mayor número de inscripciones en el Registro de la Propiedad Intelectual de la Comunidad Autónoma de Andalucía, mostrando una representación equilibrada (41,6% de mujeres y 58,4% de hombres), mientras que en 2010, siendo también las mayoritarias, se observaba sobrerrepresentación masculina (66,9%).

Otros ámbitos en los que se observa equilibrio en 2020, pero con mayoría masculina, son obras fotográficas y páginas electrónicas (web) o multimedia (57,1% y 54,1% de hombres respectivamente), en las que se observan mejoras en comparación con las distribuciones desequilibradas presentes en 2010. En el caso de proyectos, planos o diseños de obra de arquitectura o ingeniería (55,6% hombres), en 2020 también muestran equilibrio con predominio de hombres, pero también ha avanzado frente a la sobrerrepresentación femenina (64,3%) presente en 2010.

Por otra parte, en 2020, es mayor la presencia femenina que masculina, pero dentro de los márgenes de equilibrio, en la tipología denominada otras obras plásticas (51,4% mujeres y 48,6% hombres), situación algo más baja que la encontrada en 2010 cuando las mujeres significaban el 55% del total. En la misma situación se encuentra el ámbito bases de datos, que en 2020 presenta mayoría femenina con un 51,6%. En este caso, se ha producido un importante incremento en la proporción de las mujeres de 45,7 puntos porcentuales, ya que en 2010 había una presencia de 94,1% hombres y 5,9% mujeres, lo que ha supuesto alcanzar el equilibrio en la década.

De entre las tipologías con sobrerrepresentación masculina, en 2020 destacan actuaciones, producciones y prestaciones, con un 78,7% de inscripciones solicitadas por hombres y 21,3% por mujeres, seguida a corta distancia por programas de ordenador (76,3% hombres y 23,7% mujeres).

Por otra parte, a nivel nacional en 2019[7], último año disponible, el conjunto de autoras y autores que solicitan inscripción en el Registro Territorial de la Propiedad Intelectual de España ascendió a 33.555 personas. Se observa una distribución similar a la encontrada en Andalucía, con mayoría de hombres, ya que estos alcanzan un 62,9% (21.093) frente a un 36,9% de mujeres (12.367). No consta el sexo de un 0,2% (95) de las personas que solicitan inscripción.

3.7.7. Deporte de Rendimiento

Consejería de Educación y Deporte

La Ley 5/2016, de 19 de julio, del Deporte de Andalucía, al igual que anteriormente hizo la Ley 6/1998, de 14 de diciembre, establece entre los principios rectores recogidos en el artículo 5.g) el fomento del deporte de competición y el establecimiento de mecanismos de apoyo al deporte de rendimiento de Andalucía a quienes tengan reconocida la condición de deportista de Alto Nivel y Alto Rendimiento de Andalucía, para la mejora de su rendimiento.

En 2020 se han elaborado dos relaciones de deporte de rendimiento de Andalucía, en las que se incluyen deportistas que han sido reconocidos en los distintos estamentos, esto es, deportistas, entrenadores-técnicos y jueces-árbitros.

La primera de estas relaciones, publicada mediante Resolución de 2 de julio de 2020, de la Secretaría General para el Deporte, sobre la Relación de Deporte de Rendimiento de Andalucía, correspondiente al primer listado de 2020, estaba integrada por 324 personas, de las cuales 193 eran hombres y 131 mujeres, con una representación que roza los márgenes de equilibrio del 59,6% y 40,4%, respectivamente. Entre ellas había 292 deportistas, 28 personas técnicos y 4 personas jueces-árbitros.

En función del nivel de rendimiento, cabe señalar que de este total, 27 tenían la condición de Alto Nivel de Andalucía (23 deportistas y 4 técnicos), mientras que 297 personas correspondieron al nivel inmediatamente inferior, denominado Alto Rendimiento de Andalucía, repartidos en 271 deportistas, 23 técnicos y 3 jueces-árbitros.

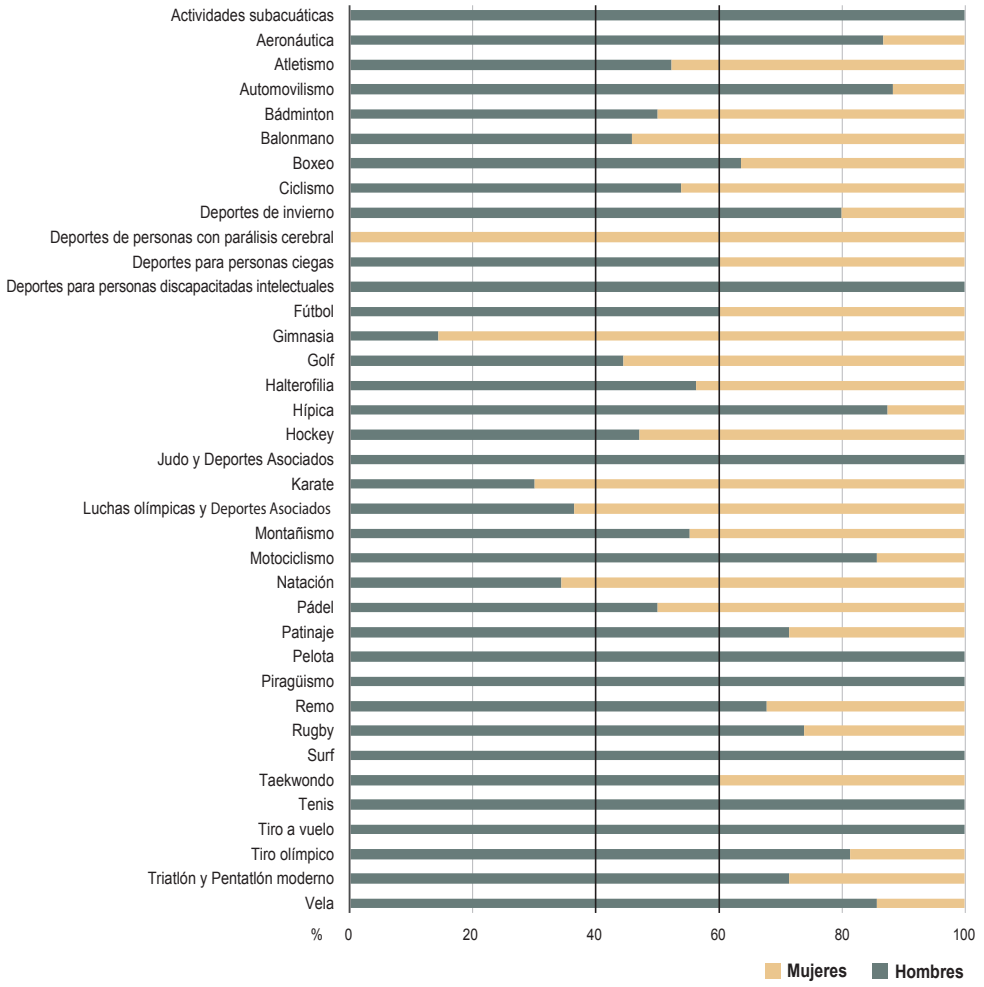
La segunda relación, publicada mediante Resolución de 11 de febrero de 2021, de la Secretaría General para el Deporte, sobre la Relación de Deporte de Rendimiento de Andalucía, correspondiente

7 Según el calendario del Ministerio de Cultura y Deporte, los datos de 2020 se publicarán en noviembre de 2021.

al segundo listado de 2020, recogió a 430 personas, encuadradas en 396 deportistas, 20 técnicos y 14 jueces-árbitros. En cuanto a su nivel de rendimiento, del total de personas incluidas en la relación, 12 personas respondieron a la condición de Alto Nivel de Andalucía (11 deportistas y un técnico), mientras que 418 personas correspondieron a Alto Rendimiento de Andalucía, distribuidas en 385 deportistas, 19 técnicos y 14 jueces-árbitros.

En relación al año 2019, se observa un considerable descenso en el número de deportistas, con una probable causa en las circunstancias excepcionales de la pandemia del COVID19.

GRÁFICO 3.7.7. Deporte de Alto Nivel y Alto Rendimiento según sexo en Andalucía. Año 2020



Nota: Incluye tanto Alto Nivel (Deportista, Técnico/Entrenador), como Alto Rendimiento (Deportista; Técnico/Entrenador, Juez/Árbitro).
Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

La composición por sexo de deportistas de rendimiento revela que se mantiene una representación masculina mayoritaria. En su conjunto, de las dos relaciones de rendimiento de Andalucía correspondientes al año 2020, contabilizando a deportistas, técnicos-entrenadores y jueces-árbitros, un 39% son mujeres y un 61% hombres, aproximándose a los márgenes de equilibrio, si bien, no se observan avances respecto al año 2019, con idéntica proporción.

Por modalidades deportivas, se observa que aquellas que cuentan con mayor número de deportistas en el año 2020 son remo, atletismo, tiro olímpico y hockey, observándose en las mismas que las mujeres están infrarrepresentadas, salvo en hockey, representando el 32,3%; 47,8%; 18,8% y 52,9%, respectivamente en cada una de las modalidades. Otras modalidades deportivas se sitúan en una representación paritaria en el año 2020, como Bádminton o Pádel.

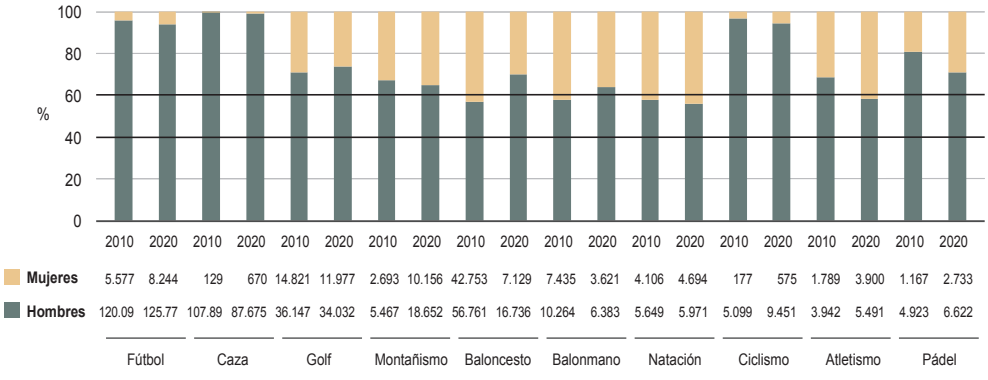
Respecto al año 2019, se observa como la distribución por sexo de deportistas de rendimiento puede variar significativamente de un año a otro, es el caso de Rugby, con una representación de un 89,7% de mujeres y un 10,3% de hombres en 2019, frente a un 26,2% de mujeres y un 73,8% de hombres, en 2020.

3.7.8. Licencias deportivas federadas

En el análisis de las licencias otorgadas en deporte federado se mide el número de deportistas con licencias deportivas federadas, siendo un indicador significativo para la igualdad porque refleja claramente la diferencia que existe entre el número de hombres y mujeres que practican deporte en Andalucía a nivel federado, y a la vez supone una muestra representativa de la práctica deportiva a nivel general, desarrollada por hombres y mujeres.

En la distribución por sexo de deportistas federados, atendiendo a las diez Federaciones deportivas andaluzas con mayor número de licencias federativas expedidas en los años 2010 y 2020, se observa que se mantiene una mayoritaria representación masculina.

GRÁFICO 3.7.8. **Deportistas con licencias deportivas federadas según sexo en Andalucía. Años 2010 Y 2020**



Nota: Selección de las 10 federaciones con mayor número de licencias federativas en Andalucía en 2020.
Fuente: Consejería de Educación y Deporte.

Puede observarse, que la Real Federación Andaluza de Fútbol es la que sigue teniendo más número de licencias de deportistas, con 134.014 licencias en total en el año 2020, de las cuales 125.770, el 93,8% del total, son licencias masculinas y 8.244, el 6,2%, son femeninas. No obstante, en el año 2010 las licencias femeninas representaban solo el 4,4% del total, observándose un ligero aumento de las mismas a lo largo de la década.

La Federación Andaluza de montañismo es la que más ha crecido en este período comprendido entre los años 2010 a 2020, experimentando un aumento de 20.648 licencias en total. Igualmente, aumenta la proporción las mujeres federadas en la misma, que pasan de representar el 33% del total en el año 2010 al 35,3%, en 2020.

Por el contrario, cabe señalar la reducción significativa en el número total de licencias de la Federación Andaluza de Baloncesto, que pasa de tener 99.514 licencias, en el año 2010 a tener 23.865 licencias en el año 2020. A ello se añade un considerable incremento de las licencias masculinas de baloncesto, pasando de representar el 57% al 70,1% del total en dicho periodo, alejándose de los márgenes de equilibrio.

Atendiendo al número de licencias masculinas, se constata que la Real Federación Andaluza de Fútbol es la que tiene más licencias masculinas, con un total de 125.770. Por su parte, la Federación Andaluza de Montañismo es la que ha experimentado un mayor crecimiento en licencias masculinas, pasando de tener 5.467 licencias en el año 2010, a tener 18.652 licencias, en 2020.

En cuanto al número de licencias femeninas, la Real Federación Andaluza de Golf es la que tiene más licencias con un total de 11.977, seguida de la Federación Andaluza de Montañismo, con 10.156 licencias femeninas.

Con respecto a los datos del año 2019, se observa en los deportes en los que la representación por sexo es más equilibrada, una situación que se mantiene similar al año anterior. Las federaciones con una mayor proporción de licencias femeninas sobre el número total de licencias en el año 2020 siguen siendo natación, con una representación femenina del 44% del total; atletismo, donde suponen el 41,5%, y balonmano, el 36,2%.

En cuanto a las Federaciones españolas, según los datos publicados por el Ministerio de Cultura y Deporte en sus Estadísticas de deporte federado 2020 elaboradas por el Consejo Superior de Deportes, la Real Federación Española de Fútbol es la que tiene un mayor número de licencias masculinas, con un total de 997.106.

Por su parte, es la Real Federación Española de Baloncesto la que tiene un mayor número de licencias femeninas, con un total de 130.539. En su conjunto, la distribución por sexo de las Federaciones españolas supone que el 76,5% de las licencias federativas corresponden a hombres y el 23,5% a mujeres.

3.7.9. Promoción deportiva en competición oficial

El Programa de Participación en Ligas Nacionales (PLN), es una línea de subvenciones que se convoca con carácter anual, y que se regula mediante la Orden de 12 de mayo de 2017. Esta Orden aprueba las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de deporte, dirigidas a los clubes deportivos andaluces, a fin de fomentar la práctica deportiva y ayudar a

sufragar los gastos derivados de la participación de sus equipos en competiciones oficiales de ámbito nacional no profesional y categoría de edad absoluta, con formato de liga, en los niveles de competición máximo y submáximo (PLN), y se publicó en el BOJA número 93, de 18 de mayo de 2017.

Entre los criterios de valoración, las bases reguladoras recogen 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 valora el tipo de participación en la prueba deportiva, es decir, femenina, masculina o mixta. En el cual se podrá aplicar un criterio de acción positiva hacia las mujeres, en aquellas competiciones en las que participen de forma exclusiva. En virtud de lo anterior, y mediante acuerdo de la Comisión de Valoración, se estableció una baremación de 15 puntos por cada equipo femenino y de 5 puntos para cada equipo masculino o mixto.

La última convocatoria, con Resolución de la Dirección General de Promoción del Deporte, Hábitos Saludables y Tejido Deportivo, de 30 de noviembre de 2020, incluye como entidades beneficiarias a 93 equipos, pertenecientes a 74 clubes deportivos de Andalucía. De estos 93 equipos subvencionados, 45 son femeninos, 37 masculinos y 11 mixtos. Los equipos femeninos representan el 48,4% del total, frente al 39,8% de equipos masculinos y el 11,8% de equipos mixtos.

Atendiendo al desarrollo del Programa de Participación en Ligas Nacionales en los 3 años anteriores, se aprecia un predominio de los equipos femeninos subvencionados. En concreto, se produjo un aumento entre los años 2017 y 2018, pasando de 36 equipos a 44 equipos femeninos subvencionados, y volvieron a aumentar hasta un total de 48 en el año 2019.

Respecto al año anterior, en los equipos femeninos subvencionados en el año 2020 se aprecia un ligero aumento sobre el total de equipos subvencionados, que pasan de representar el 46,2% del total en el año 2019, al 48,4% en 2020.

3.8. SALUD

3.8.1. Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años

Consejería de Salud y Familias

La Esperanza de Vida (EV) es un indicador clásico y resumen del nivel de mortalidad. Asimismo, es un indicador genérico, en el sentido que refleja la mortalidad de toda la población, pues se construye a partir de las tasas específicas de mortalidad en todas las edades. Al mismo tiempo se trata de un indicador sintético clave para caracterizar las condiciones de vida, de salud, de educación y de otras dimensiones sociales y económicas de una población.

La esperanza de vida al nacer cuantifica cuánto en promedio se espera que un recién nacido puede vivir si se mantienen las tasas actuales de mortalidad (pautas de mortalidad registradas en ese año). Es uno de los indicadores más conocidos sobre la mortalidad de las poblaciones, y aunque parece reflejar expectativas futuras, el indicador evidencia únicamente las condiciones de la mortalidad presente.

A medida que aumenta la edad, la esperanza de vida disminuye. Así, la esperanza de vida a los 65 años es el número de años que una persona que tuviera 65 años cumplidos en el año de referencia podría esperar vivir si a lo largo de la vida que le resta experimenta las pautas de mortalidad registradas en ese año.

La esperanza de vida también es el indicador más usado para comparar la mortalidad entre distintas poblaciones, y se utiliza para medir el desarrollo humano de los países. Forma parte de los Indicadores de Desarrollo Sostenible e Indicadores de Igualdad de Género de Eurostat.

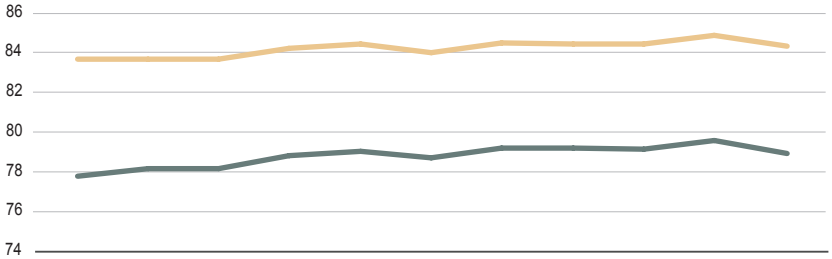
Analizado desde la dimensión de género nos permite observar posibles desigualdades entre hombres y mujeres en una misma generación, que reflejan diferentes patrones de mortalidad. Así, la esperanza de vida al nacer es mayor en las mujeres que en los hombres, por lo que siempre es deseable presentar este 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 autopercibida como de prevalencia de enfermedades crónicas y nivel de dependencia[8]. Los diferentes patrones de mortalidad según género pueden verse también reflejados en otros indicadores de mortalidad como las tasas de mortalidad específicas y mortalidad prematura.

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.

8 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. Gaceta Sanitaria. 2018; 32(2):151–157.

Desde el siglo pasado la esperanza de vida ha sido superior en las mujeres que en los hombres. En Andalucía y España, la esperanza de vida al nacer en 2020 (datos provisiones) era 78,9 y 79,6 años en hombres y 84,3 y 85,1 años en mujeres (5,4 años en Andalucía y 5,5 años en España más en mujeres que en hombres). Esta diferencia a favor de las mujeres se mantiene a los 65 años, la esperanza de vida en 2020 era 18,0 y 18,4 años en hombres y 21,6 y 22,3 años en mujeres en Andalucía y España, respectivamente (3,6 y 3,9 años).

GRÁFICO 3.8.1.1. Esperanza de vida al nacimiento según sexo en Andalucía. Años 2010-2020



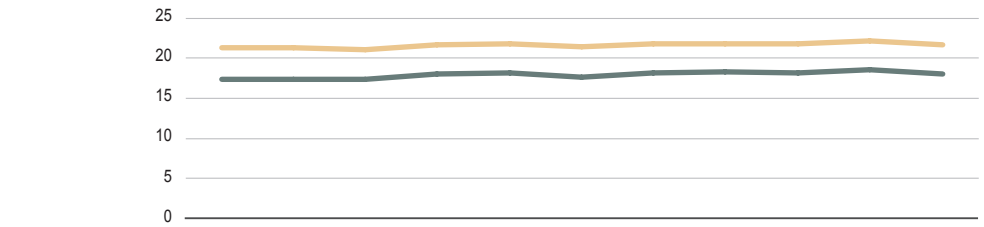
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
EV al nacer. Mujeres	84	84	84	84	84	84	85	84	84	85	84
EV al nacer. Hombres	78	78	78	79	79	79	79	79	79	80	79

Nota: Años de vida. Avance de datos de 2020.
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA).

Aunque los datos para el año 2020 son provisionales, se observa una disminución de la esperanza de vida debido al impacto de la pandemia de COVID-19 en la mortalidad. Según el avance para 2020 del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), entre 2019 y 2020 se habría producido un descenso en torno a 0,6 años de la EV al nacer y a los 65 años, en ambos sexos. Sin embargo, las proyecciones del INE para 2020 estiman una pérdida de esperanza de vida menor en Andalucía y mayor para la media española.

La diferencia en la esperanza de vida al nacimiento entre mujeres y hombres ha venido disminuyendo en la mayoría de los países desarrollados en al menos las últimas dos décadas, sobre todo por una mayor mejora en los hombres que en las mujeres. 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, como el consecuente incremento en el riesgo de muerte por cáncer de pulmón en mujeres. Por otra parte, se han realizado también estudios sobre los avances en medicina y tecnologías sanitarias, en el sentido de una mayor utilización, y por tanto, mayor beneficio, en los hombres que en las mujeres. En España, se realizó un estudio que puso de manifiesto que la reducción de la brecha de género entre 1995 y 2012 se debió a una disminución en la mortalidad de los hombres hasta los 74 años de edad, sobre todo por la mejora en la mortalidad masculina por VIH/sida, infarto agudo de miocardio y accidentes de tráfico.

GRÁFICO 3.8.1.2. Esperanza de vida a los 65 años según sexo en Andalucía. Años 2010-2020



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
EV 65 años. Mujeres	21	21	21	22	22	21	22	22	22	22	22
EV 65 años. Hombres	17	18	17	18	18	18	18	18	18	19	18

Nota: Años de vida. Avance de datos 2020.
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA).

Al comparar las provincias andaluzas, según datos oficiales de 2019, la provincia con mayor EV al nacer fue Córdoba en las mujeres y Málaga en los hombres. Las provincias con cifras más bajas, tanto de EV al nacer como a los 65 años, en ambos sexos, fueron Cádiz, Huelva y Sevilla.

Según Eurostat, la esperanza de vida al nacer en la Unión Europea (UE-27) en 2019 fue de 84 años en las mujeres y de 78,5 años en los hombres. En esta misma fuente, para 2019, España tuvo la EV al nacer más alta de la UE-27 en las mujeres (86,7 años) y ocupó el octavo lugar en los hombres (81,1 años)[9]. Al comparar los datos de Andalucía con la media de España en 2019 (datos del INE), se observa una clara desventaja de la esperanza de vida al nacer en Andalucía, con 1,3 años menos de EV al nacer en los hombres y 1,4 en las mujeres en relación con España. Esta desventaja de Andalucía se ha mantenido prácticamente constante desde hace años. De hecho, Andalucía sigue siendo la comunidad autónoma española con la EV al nacer más baja de España en 2019 en ambos sexos, con la única excepción de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, que presentaron cifras más bajas.

En cuanto a la EV a los 65 años en 2019, la diferencia con la media española es de aproximadamente 1,3 años en las mujeres, y algo menor (1 año) en los hombres; no habiendo cambiado sustancialmente estas diferencias desde hace años.

3.8.2. Valoración del estado de salud percibida

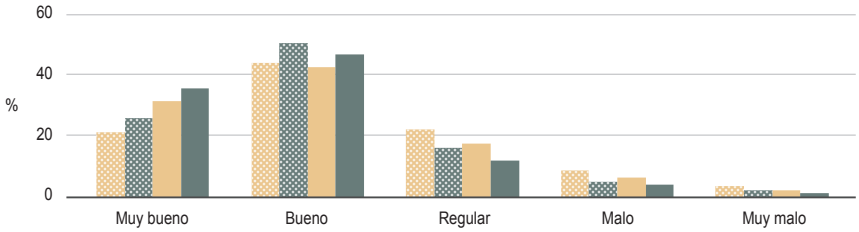
Consejería de Salud y Familias

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

9 Los datos del INE para España en 2019 difieren ligeramente de los publicados por Eurostat, dando una EV al nacer de 86,2 años en las mujeres y 80,9 años en los hombres.

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 percibido según sexo en Andalucía. Años 2014 y 2020



	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
2014 Mujeres	21,3%	44,0%	22,3%	8,9%	3,5%
2014 Hombres	26,0%	50,6%	16,0%	5,1%	2,4%
2020 Mujeres	31,5%	42,6%	17,6%	6,2%	2,2%
2020 Hombres	35,8%	46,9%	11,8%	4,1%	1,4%

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.

Entre el 2014 y 2020 se ha producido un aumento de la valoración del estado de salud percibido como bueno o muy bueno tanto en hombres como en mujeres en Andalucía (6,1 puntos porcentuales en hombres y 8,7 en mujeres) y algo menor en España (4,1 puntos porcentuales en hombres y 4,9 puntos en mujeres), siendo ligeramente superior este aumento en las mujeres.

3.8.3. Evolución de donantes de órganos de personas fallecidas

Consejería de Salud y Familias

Existe la firme convicción de que la donación ha de formar parte integral de los cuidados al final de la vida, y la necesidad de ampliar la disponibilidad de órganos para progresar hacia el logro de la autosuficiencia en trasplante[10].

Según la Organización Nacional de Trasplantes[11], la Ley de trasplantes en España indica que cualquier persona es considerada donante si en vida no ha expresado lo contrario. Sin embargo,

10 http://www.ont.es/infesp/DocumentosDeConsenso/PROTOCOLO%20NACIONAL%20DE%20DONACIO%CC%81N%20Y%20TRASPLANTE%20HEPA%CC%81TICO%20EN%20DONACIO%CC%81N%20EN%20ASISTOLIA%20CONTROLADA_Agosto%202015_FINAL.pdf

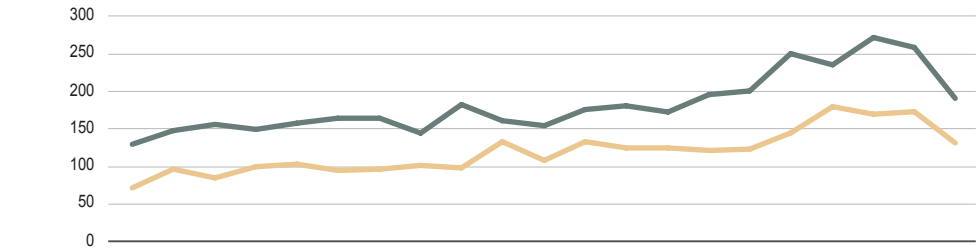
11 http://www.ont.es/informacion/Paginas/Donaci%C3%B3n.aspx

esa expresión puede haber sido formulada de diferentes modos, lo que obliga a que se pregunte a familiares o allegados sobre la voluntad de la persona fallecida respecto a la donación. En la práctica siempre se respeta la decisión de la familia, ya que se asume que estos no contradirían los deseos de su ser querido. La firma de la familia para proceder a la donación, es lo que se denomina consentimiento familiar.

Los motivos en la donación de órganos de personas fallecidas son tanto médicos como sociológicos y las diferencias se explican en la diferente tasa de mortalidad entre hombres y mujeres en condiciones de poder ser donantes y las negativas a la donación. También, el tipo de muerte asociada a la donación de órganos (mayoritariamente por muerte cerebral) es mucho más frecuente en el sexo masculino y se vincula a causas como el ictus por hipertensión, o traumatismos craneoencefálicos por accidentes laborales, de tráfico o de otro tipo[12] lo que no deja de tener su componente de género.

En las donaciones de personas fallecidas, en el año 2020 se produjeron 190 donaciones de órganos en hombres fallecidos y 131 en mujeres fallecidas, cifras que se corresponden con el 59,2% y el 40,8% respecto al total de donantes registrados.

GRÁFICO 3.8.3. Evolución de donantes de órganos de personas fallecidas según sexo en Andalucía. Período 2000-2020



	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Mujeres	71	96	85	99	102	95	96	101	97	132	108	133	125	125	121	123	145	179	169	173	131
Hombres	129	147	155	148	156	164	163	144	181	160	153	175	180	172	194	200	250	234	271	257	190

Fuente: Consejería de Salud y Familias.

Las diferencias observadas entre varones y mujeres son ligeramente inferiores a la media observada en Andalucía en los últimos 20 años, de modo que históricamente se observa que en 2000 el 64,9% de los donantes de órganos fueron hombres y el 35,1% fueron mujeres.

El dato observado en Andalucía en 2020 es muy similar al observado a nivel nacional, donde el 57% de los donantes de órganos de personas fallecidas fueron hombres y el 43% mujeres[13].

12 https://blogs.alimente.elconfidencial.com/bajo-el-microscopio/2021-04-12/ont-sesgo-genero-donacion-organos_3026696/

13 http://www.ont.es/infesp/Memorias/ACTIVIDAD%20DE%20DONACI%C3%93N%20Y%20TRASPLANTE%20ESPA%C3%91A%202020_26042021.pdf (página 29)

3.8.4. Pacientes residentes en Andalucía según principales neoplasias diagnosticadas

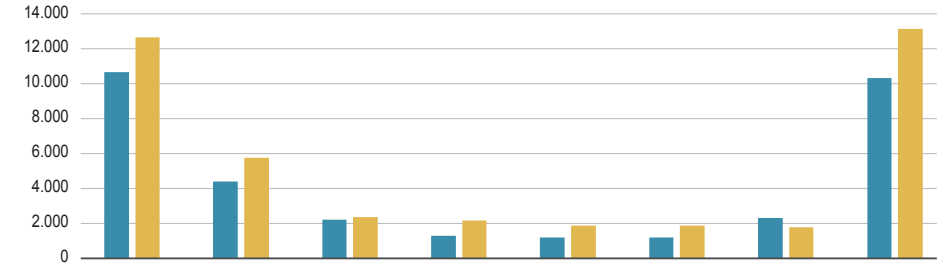
Consejería de Salud y Familias

El cáncer en Andalucía es la primera causa de muerte en varones y la segunda en mujeres y supone más de 17.000 defunciones anuales siendo el cáncer de pulmón la principal causa de muerte por cáncer. El cáncer representa el 25% de la mortalidad global.

Un alto porcentaje de los casos de cáncer es evitable, siendo posible reducir y controlar esta enfermedad aplicando estrategias basadas en la evidencia científica. Estos datos ponen de manifiesto el enorme reto que, desde el punto de vista sanitario, supone el abordaje de esta patología.

El cáncer es uno de los principales problemas de salud pública, la incidencia estimada de esta enfermedad para el año 2019 en Andalucía fue de 45.521 casos (26.310 hombres y 19.211 mujeres) y la mortalidad de 17.954 defunciones (11.151 hombres y 6.803 mujeres). Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) estas cifras de incidencia aumentarán un 60% en las próximas dos décadas.

GRÁFICO 3.8.4.1. Pacientes mujeres residentes en Andalucía según principales neoplasias diagnosticadas. Años 2010 y 2020



	Cáncer de mama	Cáncer colorrectal	Cáncer de útero	Cáncer de bronquio y pulmón	Melanoma de piel	Linfoma no Hodgkin	Cáncer de cuello uterino	Resto de neoplasias
2010	10.629	4.424	2.258	1.340	1.228	1.246	2.358	10.291
2020	12.602	5.764	2.399	2.198	1.930	1.898	1.831	13.106

Nota: Pacientes mujeres que han tenido su primer diagnóstico durante los años 2010 y 2020 o su respectivo año anterior (2009 o 2019).
Selección de las 7 principales patologías del año 2020 incluidas en el grupo de patologías BPS de Neoplasias.
Fuente: Consejería de Salud y Familias. Base poblacional de salud (BPS).

En el gráfico se recogen las principales neoplasias en mujeres en los años 2010 y 2020. En 2010 se diagnosticaron en Andalucía 33.774 cánceres en mujeres frente a las 41.728 mujeres diagnosticadas en el año 2020, lo que supone un crecimiento del 23,6%. En ambos años, los cánceres más frecuentes en las mujeres son el cáncer de mama y el cáncer colorrectal, significando aproximadamente el 45% de todos los cánceres detectados, con una pequeña variación entre los dos periodos, de 1,3 puntos porcentuales de disminución en el caso del cáncer de mama y un incremento de 0,7 puntos en el caso del cáncer colorrectal. El cáncer que ha tenido una mayor variación ha sido el cáncer de cuello uterino con una disminución de 2,6 puntos. Este descenso

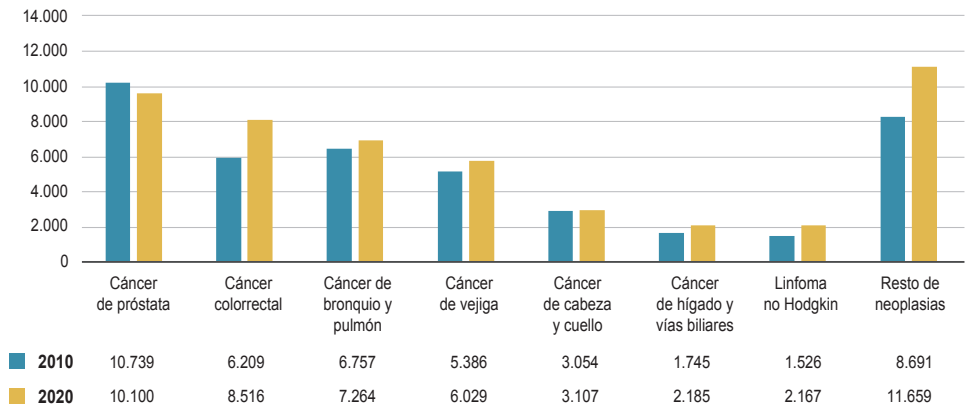
que se observa en los últimos años lo podemos relacionar con las buenas prácticas implantadas en lo referente a prevención de las enfermedades de transmisión sexual.

Es también muy destacable el incremento en la última década del cáncer de bronquio y pulmón donde advertimos un incremento del 64%, pasando de un diagnóstico de 1.340 mujeres en 2010 a 2.198 mujeres en 2020.

Entre las 7 principales patologías incluidas en el grupo de patologías BSP de Neoplasias más frecuente en mujeres, tres de ellas, cáncer de mama, cáncer de útero y cáncer de cuello uterino son patologías casi exclusivamente del sexo femenino (un porcentaje pequeño del cáncer de mama que se diagnostica anualmente ocurre en varones). En el conjunto de estas tres patologías se ha producido en la última década un descenso de 4,8 puntos porcentuales hecho que relacionamos con buenas prácticas de vida y medidas implantadas dirigidas a la prevención. No podemos decir lo mismo del Melanoma y cáncer de piel cuyo aumento en la última década ha sido de 1 punto porcentual.

En el segundo gráfico se recogen las principales neoplasias en hombres en los años 2010 y 2020. En el año 2010, se diagnosticaron en Andalucía 44.107 cánceres en hombres frente a los 51.027 hombres diagnosticados en el año 2020, este crecimiento supone un 15,7%.

GRÁFICO 3.8.4.2. Pacientes hombres residentes en Andalucía según principales neoplasias diagnosticadas. Años 2010 y 2020



Nota: Pacientes hombres que han tenido su primer diagnóstico durante los años 2010 y 2020 o su respectivo año anterior (2009 o 2019).
Selección de las 7 principales patologías de 2020 incluidas en el grupo de patologías BPS de Neoplasias.
Fuente: Consejería de Salud y Familias. Base poblacional de salud (BPS).

En ambos años, los cánceres más frecuentes en el hombre son el cáncer de próstata y el cáncer de bronquio y pulmón, aproximadamente el 40% de todos los cánceres detectados en 2010 y el 36,5% en 2020, existiendo con una disminución entre los dos periodos de 4,6 puntos porcentuales en el cáncer de próstata, de 1,1 puntos porcentuales en el cáncer de bronquio y pulmón.

El aumento de 1,1 puntos porcentuales en hombres y 1,3 puntos en mujeres del diagnóstico de cáncer de bronquio y pulmón en la última década está directamente relacionado con el hábito tabáquico acumulado. El cáncer de pulmón, que es la primera causa de muerte por esta patología en todo el mundo, supera la cifra de fallecimientos por cáncer de próstata, colón, mama y páncreas juntos. La realidad es que sólo el 15% de los cánceres de bronquio y pulmón que se diagnostican sobreviven a los cinco años tras el diagnóstico, esto se debe fundamentalmente al diagnóstico en estadios avanzados, es por lo que los esfuerzos y la estrategia está en el diagnóstico precoz.

Se considera muy importante comenzar a analizar el diagnóstico de neoplasias estratificado según estadio en el que se diagnostican, esto le confiere más valor que el número absoluto. No se puede olvidar que el objetivo de los cribados es precisamente el diagnóstico precoz, es decir, en estadios iniciales.

El cáncer colorrectal está sufriendo un incremento considerable en la última década de 2,6 puntos porcentuales, pasando de un diagnóstico de 6.209 hombres en 2010 a 8.516 hombres en 2020 cuando ha llegado a ocupar el segundo puesto. Con la implantación del cribado de cáncer colorrectal este aumento continuará ya que el objetivo del diagnóstico precoz es incrementar el porcentaje de curación.

Finalmente, destaca también el incremento del 11,9% del cáncer de vejiga, pasando del diagnóstico de 5.386 hombres en 2010 a 6.029 hombres en 2020. En el resto de los cánceres las variaciones entre estos dos años son menores.

3.8.5. Pacientes de salud mental por sexo, edad y tipo de enfermedad

Consejería de Salud y Familias

Las enfermedades de salud mental como la depresión y la ansiedad en pacientes diagnosticados por el personal médico cuentan con un sesgo importante de género, según la Encuesta Nacional de Salud de España (ENSE) de 2017, en cuyos datos relativos tanto a Andalucía como a España, las mujeres duplican en porcentajes a los hombres.

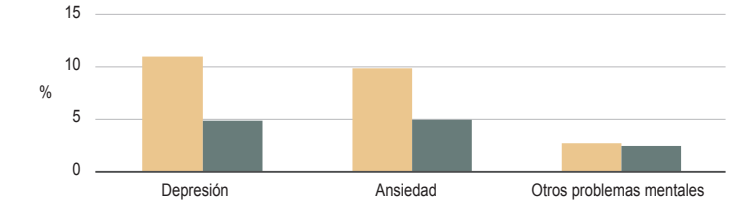
En la población andaluza de 15 o más años, un 10,9% de las mujeres tiene problemas de depresión y un 9,8% de ellas tiene problemas de ansiedad, mientras que estos porcentajes bajan casi a la mitad en el caso de los hombres, presentando un 4,9% de ellos depresión y el mismo porcentaje presenta ansiedad. No obstante, si se tienen en cuenta otro tipo de problemas mentales que no sean la depresión y la ansiedad, los porcentajes de hombres y mujeres son similares, teniendo el 2,4% de los hombres otros problemas mentales y el 2,7% en mujeres.

La misma tendencia se encuentra observando los datos obtenidos de la población española. El 9,2% y 9,1% de las mujeres tienen depresión y ansiedad respectivamente, siendo el caso de los hombres de un 4% con depresión y 4,3% con ansiedad. Los porcentajes de otros tipos de problemas mentales diagnosticados son iguales en hombres y en mujeres, con un 2,1%.

En Andalucía todos los porcentajes son superiores a los porcentajes en la población española. Estos datos de la ENSE 2017 concuerdan en parte con la Encuesta Andaluza de Salud (EAS) de 2015. En ambas encuestas se observa la misma brecha de género, aunque al comparar la

diferencia de porcentajes se encuentra que en la EAS 2015 es mucho más elevada, dado que el porcentaje de mujeres triplica al porcentaje de hombres, tanto en el caso de la depresión como en los problemas de ansiedad.

GRÁFICO 3.8.5. Pacientes de salud mental según sexo y tipo de enfermedad en Andalucía. Año 2017



	Depresión	Ansiedad	Otros problemas mentales
Mujeres	10,9%	9,8%	2,7%
Hombres	4,9%	4,9%	2,4%

Nota: Prevalencia de depresión, ansiedad u otros problemas mentales en los últimos 12 meses y diagnosticadas por personal médico según sexo. Población de 15 y más años.
Fuente: Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. Encuesta Nacional de Salud. Informe Salud Mental ENSE 2017.

Todos los indicadores de morbilidad neuropsiquiátrica en adultos procedentes de la ENSE 2017 mostraron una mayor morbilidad en mujeres y de clases bajas, que se refleja perfectamente en el consumo de psicofármacos pero no así en el uso y acceso a los servicios de salud mental. Las diferencias por género en ansiedad y depresión han sido constatadas de forma general y son extensibles a Europa y otras regiones[14].

3.8.6. Admisiones a tratamiento por abuso o dependencia de sustancias psicoactivas

Consejería de Salud y Familias

El indicador Admisiones a tratamiento por consumo de sustancias o conductas adictivas es un indicador anual que contabiliza el número de personas admitidas a tratamiento en la Red de Atención a las Adicciones, tanto por primera vez como si han realizado tratamientos previos por la misma sustancia o adicción. Es decir, es un indicador que refleja la prevalencia de la morbilidad asistida.

En 2020 se produjeron 12.651 admisiones a tratamiento, de las cuales 10.485 (82,9%) correspondieron a hombres y 2.166 (17,1%) a mujeres. Este número es sensiblemente inferior al del año anterior debido al impacto de la crisis sanitaria provocada por la pandemia.

En cuanto a las sustancias psicoactivas que motivan la demanda de tratamiento, por segundo año consecutivo, la cocaína es la sustancia que más admisiones ha motivado con un 33,4%, siendo un 11,7% mujeres y un 88,3% hombres de quienes la consumen, y suponiendo las mujeres un 3,9% del total de las personas admitidas a tratamiento, mientras que este porcentaje sube a un 29,5% en el caso los hombres admitidos a cualquier tratamiento.

14 European Study of the Epidemiology of Mental Disorders, ESEDeD.

Por detrás de la cocaína se sitúa el alcohol, presente en el 30,7% de las admisiones a tratamiento, siendo mujeres el 6,8% del total de las personas admitidas a cualquier tratamiento y 23,9% hombres admitidos por alcohol de todas las admisiones. Si se considera únicamente el 30,7% de las personas por consumo de alcohol, el 22% son mujeres y el 78% hombres.

El cannabis motiva el 17,5% de las admisiones a tratamiento (3,3% de mujeres y 14,1% de hombres) y la heroína/rebujao un 16,6% (2,2% de mujeres y un 14,4% de hombres).

Los hipnóticos y sedantes son la sustancia que motiva el mayor porcentaje de admisiones a tratamiento entre las mujeres en relación a las admisiones de hombres por esta sustancia, siendo ellas el 53,2% y ellos el 46,8%.

A continuación se ofrece un análisis de los perfiles de admisiones a tratamiento de las sustancias más prevalentes en el indicador.

CUADRO 3.8.6. Admisiones a tratamiento por consumo de drogas según sexo, variables demográficas y sustancia principal en Andalucía. Año 2020

	Heroína / Rebujao			Cocaína			MDMA y derivados		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Nº de admisiones	276	1.828	2104	494	3732	4226	4	8	12
Edad media	42,3	44,5	44,2	37,4	36,7	36,8	23,1	31,2	28,5
Nivel de estudios (%)									
Analfabetos/as	2,5	1,4	1,6	0,6	0,8	0,7	0,0	0,0	0,0
Enseñanza primaria incompleta	26,1	30,4	29,8	18,0	18,6	18,5	25,0	12,5	16,7
Enseñanza primaria finalizada	37,3	41,1	40,6	33,6	40,5	39,7	50,0	50,0	50,0
Enseñanza obligatoria (secundaria)	16,7	14,3	14,6	22,9	22,9	22,9	25,0	25,0	25,0
Ha finalizado Bacillerato o Ciclo formativo de Grado Medio	10,1	6,7	7,2	17,8	11,5	12,2	0,0	12,5	8,3
Ha finalizado Estudios Superiores	2,5	1,0	1,2	4,0	3,7	3,7	0,0	0,0	0,0
Desconocido	4,8	5,1	5,0	3,1	2,0	2,3	0,0	0,0	0,0
Situación Laboral (%)									
Empleado/a	10,5	18,3	17,4	26,5	43,5	41,6	25,0	50,0	41,7
Desempleado/a	74,7	65,2	66,4	59,4	47,4	48,7	25,0	50,0	41,7
Otros	14,8	16,5	16,2	14,1	9,1	9,7	50,0	0,0	16,6
Modelo de convivencia en los 30 días previos a la admisión a tratamiento (%)									
Solo/a	15,9	20,6	20,0	10,1	12,3	12,0	0,0	12,5	8,3
Únicamente con pareja	23,9	10,2	12,0	14,8	12,0	12,3	0,0	25,0	16,8
Únicamente con hijos/as	10,5	1,8	2,9	13,8	1,6	3,1	0,0	0,0	0,0
Con la pareja e hijos/as	11,6	15,6	15,1	22,1	26,7	26,2	25,0	0,0	8,3
Con la familia de origen	18,1	31,7	29,9	26,9	34,8	33,9	25,0	25,0	25,0
Otros	20,0	20,1	20,1	12,3	12,6	12,5	50,0	37,5	41,6

	Hipnóticos y sedantes			Cannabis			Alcohol		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Nº de admisiones	116	102	218	422	1790	2212	854	3025	3879
Edad media	48,3	38,4	43,7	28,2	28	28,1	48,1	46,2	46,6
Nivel de estudios (%)									
Analfabetos	4,3	0,0	2,3	0,2	0,4	0,4	1,2	1,0	1,0
Enseñanza primaria incompleta	17,2	17,6	17,4	15,4	17,7	17,2	13,6	19,7	18,4
Enseñanza primaria finalizada	33,6	45,1	39,0	36,0	41,6	40,5	26,1	33,9	32,2
Enseñanza obligatoria (secundaria)	19,0	20,6	19,7	30,6	25,2	26,2	18,3	19,3	19,1
Ha finalizado Bacillerato o Ciclo formativo de Grado Medio	11,2	9,8	10,6	12,8	11,3	11,6	22,1	14,8	16,4
Ha finalizado Estudios Superiores	10,3	4,9	7,8	4,7	2,8	3,2	13,8	6,2	7,9
Desconocido	4,4	2,0	3,2	0,3	1,0	0,9	4,9	5,1	5,0
Situación Laboral (%)									
Empleado	19,8	20,5	20,2	18,2	23,7	22,6	33,9	41,7	40,0
Desempleado	45,7	46,1	45,9	49,7	45,8	46,6	46,0	38,0	39,7
Otros	34,5	33,4	33,9	32,1	30,5	30,8	20,1	20,3	20,3
Modelo de convivencia en los 30 días previos a la admisión a tratamiento (%)									
Solo/a	19,8	14,7	17,4	10,9	7,5	8,1	20,6	20,1	20,2
Únicamente con pareja	17,2	15,7	16,5	10,4	7,2	7,8	16,4	14,9	15,2
Únicamente con hijos/as	17,2	0,0	9,2	6,9	0,7	1,9	16,9	3,2	6,2
Con la pareja e hijos/as	26,7	18,6	22,9	13,0	14,2	14,0	23,1	27,6	26,6
Con la familia de origen	12,9	35,3	23,4	47,9	55,3	53,8	14,8	24,7	22,5
Otros (5)	6,2	15,7	10,6	10,9	15,1	14,4	8,2	9,5	9,3

Fuente: Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía

Las mujeres admitidas a tratamiento tienen una media de edad de 42,7 años y los hombres de 39,8 años, casi tres años menos. Según el tipo de sustancia que motiva el tratamiento, las personas que presentan la media de edad más elevada son las mujeres admitidas a tratamiento por hipnóticos y sedantes (48,3) y por alcohol (48,1). En el caso de los hombres las edades medias más altas se observan en las admisiones a tratamiento por alcohol (46,2) y por heroína/rebujao (44,5). En los casos de juego patológico, la edad media oscila entre los 13 y los 79 años, con una media de 35,9 años entre los hombres y 40,8 años entre las mujeres.

En relación con el nivel de estudios, se observa que entre las mujeres el porcentaje de personas con estudios superiores y estudios de bachillerato o ciclo formativo de grado medio es mayor que entre los hombres en todas las adicciones con sustancia pero está igualado en el caso de adicciones comportamentales[15]. Sin embargo, entre las mujeres se detectan menores porcentajes de empleadas que entre los hombres en todas las adicciones, con o sin sustancia.

15 Una adicción comportamental es aquella adicción que no implican el consumo problemático de sustancias sino la presencia de hábitos que escapan al control de la persona adicta.

Entre las admisiones a tratamiento por cannabis se observa el mayor porcentaje de personas que están estudiando u opositando alcanzando a una de cada cuatro mujeres (25,4%) y uno de cada cinco hombres (19,8%).

La situación laboral más habitual entre las personas admitidas a tratamiento por adicciones con o sin sustancia es el desempleo, habiendo trabajado antes. En el caso de las mujeres, los porcentajes más altos se observan en aquellas personas admitidas a tratamiento por heroína/rebujao (63,7% de las mujeres y 59,5% de los hombres), por cocaína (54,6% de las mujeres y 44,1% de los hombres) y por alcohol (43% las mujeres y 36,2% los hombres) y los más bajos en el caso de los hipnóticos y sedantes (39,6% de las mujeres y 36,3% de los hombres) y juego patológico (30,6% de las mujeres y 21,1% de los hombres).

Entre las personas que declaran estar realizando exclusivamente labores del hogar, son las mujeres admitidas a tratamiento por hipnóticos y sedantes y por alcohol las que alcanzan los porcentajes mayores con un 7,7% (0% de hombres) y un 4,3% (0,03% de los hombres).

Por otra parte, el porcentaje de personas que conviven únicamente con sus hijas o hijos es más elevado entre las mujeres que entre los hombres en las admisiones a tratamiento por cualquier tipo de sustancia o por juego patológico. Al contrario sucede con la convivencia con la familia de origen que es mucho más habitual entre los hombres que entre las mujeres en todos los casos analizados.

El análisis de las adicciones en Andalucía se realiza con datos obtenidos a través de encuestas de prevalencia, tanto a nivel nacional como autonómico, y con el indicador admisiones a tratamiento por consumo de sustancias psicoactivas.

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

Consejería de Salud y Familias

En un análisis general de la actividad realizada por el Sistema Sanitario Público de Andalucía, observamos que las patologías que causan un mayor número de estancias, excluidas las obstétricas, son similares en hombres y mujeres. Dicho análisis, permite identificar una distribución por género, diagnóstico principal y volumen de estancias hospitalarias.

Desde 2018, debemos tener en cuenta que la nueva clasificación de enfermedades y diagnósticos principales se hace según la CIE10. Por ejemplo, en referencia a las enfermedades cardíacas, se analizan de forma independiente las enfermedades cardíacas hipertensivas con insuficiencia cardiaca de las insuficiencias cardíacas no especificadas.

Por tanto, para poder realizar la comparación de los años 2010 y 2020 se recurre a las infecciones pulmonares, la insuficiencia cardiaca y otra neumonía. Así, se observa el impacto de la pandemia en las estancias hospitalarias, pasando las infecciones e inflamaciones pulmonares de 35.091 estancias en 2010 a 177.219 estancias en 2020.

En el año 2010 las infecciones pulmonares, la insuficiencia cardiaca y otra neumonía ocasionaron 215.856 estancias frente a las 409.266 que han causado en 2020. El porcentaje de hombres y mujeres que ingresan por insuficiencia cardiaca mantiene la proporción una década después en

torno a 44% hombres y 56% mujeres. En las estancias por otras neumonía disminuye ligeramente la diferencia entre sexos, en 2010, era de 17,9 puntos porcentuales más frecuente en hombres y en 2020 esta diferencia baja a 15,5 puntos.

La causa más frecuente de las estancias hospitalarias en 2020 ha sido las infecciones e inflamaciones pulmonares con 177.219 estancias y 17.740 altas con una estancia media de 10 días. El 58,4% de estas estancias corresponden a hombres y el 41,6% a mujeres. Datos muy diferentes observamos en 2010 con 35.091 estancias y 2.825 altas con una estancia media de 12,4 días, de media 2,4 días más en 2010 respecto a lo observado en 2020 y con un porcentaje mucho mayor en hombres alcanzando un 65,5% frente al 34,5% en mujeres. La explicación a esta observación es la utilización de este código para los ingresos ocasionados por la pandemia SARS CoV2 que aunque ha sido más frecuente en hombres, 16,7 puntos porcentuales, muy lejos de los 30,9 observados en 2010. Hace una década este código explicaba más los ingresos ocasionados por afectación pulmonar relacionada con hábitos tóxicos como el tabáquico, patología pulmonar profesional o por agentes ambientales.

En cuanto a la estancia media, ha mejorado tanto en hombre como en mujeres, en cambio la diferencia entre sexos ha aumentado. En 2010 la estancia media por estas tres patologías se situó en 9,5 días para los hombres frente a 9,2 días para las mujeres, y en 2020 observamos un descenso en ambos sexos de 9,4 días para el sexo masculino y 8,9 días para el sexo femenino. Indirectamente podemos afirmar que ha mejorado el autocuidado, pero se siguen observando muchas diferencias en el rol del cuidador.

3.8.8. Urgencias de Atención Primaria y de Atención Hospitalaria del Servicio Andaluz de Salud según sexo

Consejería de Salud y Familias

Las atenciones por urgencias en Atención Primaria del SAS en 2020 sumaron un total de 4.625.841 incluyendo las atendidas en centros de salud y domicilio, también con las asistencias obstétricas y las ocasionadas por partos normales. La mayor parte de ellas se atendieron en centros de salud (4.443.275), mientras que una pequeña parte (3,9% o 182.566 urgencias) fueron atendidas en domicilio. Hay que tener en cuenta que estos datos incluyen la actividad en urgencias, sumando las que realizan los y las profesionales de enfermería y medicina.

Si se comparan los datos globales de 2019 y los de 2020, disminuye el total de atenciones de urgencias en Atención Primaria del SAS en un 4,1%.

En 2020 se mantiene la mayor asistencia a mujeres (53,3% siendo los hombres el 46,7%) tanto en las urgencias de atención primaria en el centro de salud como en domicilio, si bien este porcentaje ha bajado ligeramente desde el año anterior 2019, cuando en el total de las urgencias de atención primaria se atendieron a un 56,3% mujeres y 43,7% hombres, descendiendo la proporción de estas en 3 puntos porcentuales.

En relación con las urgencias de Atención Hospitalaria del SAS y del Consorcio del Aljarafe (sin incluir el resto de las empresas públicas), en 2020 se han producido un total de 3.322.009 urgencias de atención hospitalaria frente a las 3.318.533 urgencias que se produjeron en 2010.

En 2020, el 53,7% (1.782.408) de las urgencias fueron a mujeres y el 46,3% (1.539.601) a hombres. Esta proporción por sexo varía ligeramente respecto a la que hubo en 2010, cuando las mujeres atendidas en urgencias hospitalarias fueron 54,2% y los hombres el 45,8%.

3.8.9. Recetas prescritas y dispensadas según sexo

Consejería de Salud y Familias

En 2020, el porcentaje de recetas prescritas y dispensadas de medicamentos y productos sanitarios, obtenidos del Sistema de Información de Farmacia del Servicio Andaluz de Salud, fue de un 58,5% para mujeres y un 41,5% para hombres, siendo, por tanto, mayor el porcentaje de recetas consumidas por mujeres que por hombres. Estos datos son muy similares a los obtenidos en los años 2014 a 2019, en los que las recetas prescritas y dispensadas a mujeres oscilan entre el 58,1% y el 58,3%, siendo la diferencia con respecto a los hombres en estos años de alrededor de 16 puntos porcentuales.

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. Según datos de la memoria del Servicio Andaluz de Salud de 2018 (última memoria publicada), un 60,9% de las consultas de medicina de familia son realizadas por mujeres y un 39,1% por hombres, lo que supone que la asistencia de las mujeres a estas consultas se sitúa 21,8 puntos porcentuales por encima de la de los hombres. Esta diferencia es similar a la descrita para las recetas y puede explicar el que se prescriban más recetas a las mujeres que a los hombres, puesto que acuden más a las consultas de atención primaria.

3.8.10. Mortalidad prematura sensible a la prevención y atención sanitaria

Consejería de Salud y Familias

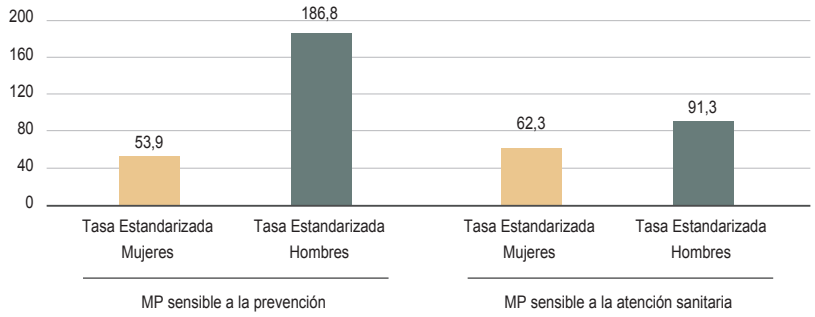
Se utilizan los indicadores que proponen conjuntamente la OCDE y Eurostat sobre mortalidad prematura por problemas de salud que podrían ser potencialmente evitables a través de intervenciones de salud pública o de atención sanitaria[16]. Estos indicadores (denominados en origen como *avoidable mortality)* incluyen las defunciones ocurridas antes de los 75 años (rango: 0 a 74) por una serie de causas, que se asignan a dos listas: mortalidad prevenible *(preventable)* para las causas sensibles a intervenciones de salud pública y prevención primaria, y mortalidad tratable *(treatable)* para las que 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.

16 Disponible en:
Eurostat. Specifications of the public health theme tables (hlth_cd_pbt). Treatable and preventable death. Eurostat / OCDE 2019. Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/Annexes/hlth_cdeath_esms_an3.pdf
Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Avoidable mortality: OECD/Eurostat lists of preventable and treatable causes of death (November 2019 version). OCDE / Eurosat, 2019. http://www.oecd.org/health/health-systems/Avoidable-mortality-2019-Joint-OECD-Eurostat-List-preventable-treatable-causes-of-death.pdf

Las tasas de Mortalidad Prematura Sensible a la Prevención y Mortalidad Prematura Sensible a la Atención Sanitaria se consideran indicadores potenciales de la influencia de las políticas y programas de salud pública y de la calidad de la atención sanitaria sobre la salud de la población. No obstante, no pierden de vista que la distribución de los factores de riesgo relacionados con los problemas de salud prevenibles está fuertemente asociada a los determinantes sociales y a las condiciones de vida de las personas, que han de abordarse desde todas las políticas.

En 2019, se produjeron en Andalucía 8.691 defunciones prematuras por causas sensibles a la prevención (76% en hombres y 24% en mujeres) y 5.547 por causas sensibles a la atención sanitaria (58% en hombres y 42% 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 3,47 para la Mortalidad Prematura Sensible a la Prevención y de 1,47 para la Mortalidad Prematura Sensible a la Atención Sanitaria.

GRÁFICO 3.8.10. Mortalidad prematura sensible a la prevención y a la atención sanitaria por sexo en Andalucía. Año 2019.



Nota: TE: Tasa estandarizada por edad (por 100.000 personas año).
Fuente: Consejería de Salud y Familias e Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Sistema de Información de Mortalidad por Causas.

Las menores tasas de mortalidad potencialmente evitable en las mujeres que en los hombres pueden estar relacionadas en parte con la adopción de estilos de vida más saludables, incluyendo el autocuidado; de hecho la diferencia entre sexos es mayor en la mortalidad sensible a la prevención que en la sensible a la atención sanitaria. Un estudio reciente, realizado en Suecia, encontró que la mejora en la esperanza de vida ocurrida entre 1997 y 2018 en ese país podía atribuirse en gran medida a una reducción de la mortalidad evitable (en un 59% en los hombres y un 46% en las mujeres). Asimismo, un 78% de la reducción de la diferencia de esperanza de vida entre hombres y mujeres *(gender gap)* se debió a causas evitables; siendo la cardiopatía isquémica la causa principal (al haber una mayor reducción de la mortalidad por esta causa en hombres que en mujeres)[17].

17 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.

Según los datos publicados por la OCDE para el año 2017, las tasas estandarizadas de Mortalidad Prematura Sensible a la Prevención y Mortalidad Prematura Sensible a la Atención Sanitaria de España estuvieron por debajo de la media de los países de la OCDE, sobre todo en las mujeres, en las que ocupó el tercer lugar con la tasa más baja en mortalidad prevenible y el quinto lugar en la mortalidad sensible a la atención sanitaria. Las tasas de Andalucía en 2019 son más altas que las publicadas para España por la OCDE en 2017[18], 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 Almería, Cádiz y Sevilla en los hombres, y Cádiz, Huelva y Almería en las mujeres. Para la Mortalidad Prematura Sensible a la Atención Sanitaria, las tasas más altas en los hombres fueron las de Sevilla, Córdoba y Cádiz, y en las mujeres las de Cádiz, Sevilla y Jaén.

3.8.11. Tasa estandarizada de muertes por suicidio

Consejería de Salud y Familias

Los últimos datos oficiales definitivos de mortalidad son de 2019. En este año, hubo en España un total de 3.671 defunciones por suicidio, 640 de las cuales ocurrieron en la población de Andalucía (17,4% sobre el total de España).

De las 640 muertes por suicidio en Andalucía, 478 fueron en hombres y 162 en mujeres. La tasa estandarizada de mortalidad por suicidio en Andalucía en 2019 por 100.000 personas fue de 11,5 en los hombres y de 3,8 en las mujeres, con una razón de tasas entre sexos de 3. Las últimas tasas estandarizadas de suicidios publicadas por Eurostat son de 2016. En ese año, las tasas de Andalucía y de España estuvieron por debajo de la media Europea (UE-28).

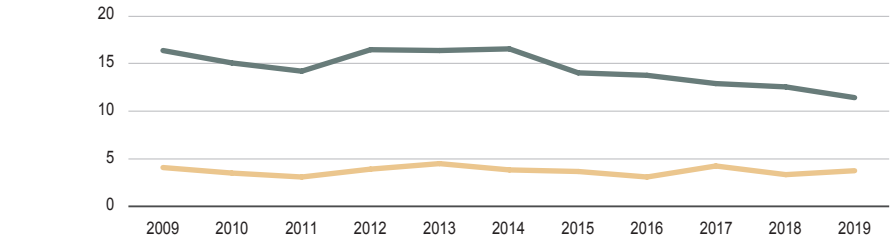
Los datos de la mortalidad por suicidios del último año disponible cobran mayor significación en su comparación con años anteriores. En Andalucía la mortalidad por suicidios (tasas estandarizadas) ha seguido una tendencia descendente en los últimos 20 años en ambos sexos, si bien de forma más acusada en los hombres. En las mujeres parece haber un estancamiento de esta tendencia en los últimos años. La razón de tasas entre el último trienio (2017-2019) y el trienio 1999-2001, fue de 0,6 en los hombres y 0,8 en las mujeres.

La tasa de suicidios se incrementa con la edad, lo que es mucho más evidente en los hombres, que en Andalucía pasan de una tasa de 2,7 por 100.000 en menores de 30 años a 32,4 en los mayores de 84 años. En las mujeres en Andalucía, las tasas son inferiores a las de los hombres en todos los grupos de edad, siendo 0,7 por 100.000 en menores de 30 años y llegando al máximo (7) en el grupo de 65 a 84 años. Sin embargo, la tasa de suicidios en las mujeres por encima de 84 años es muy baja, 3 por 100.000 en el año 2019.

En 2019, las tasas de suicidio fueron más bajas en Andalucía que en España en los grupos de edad extremos (menores de 30 y mayores de 84 años), tanto en hombres como en mujeres (razones de tasas entre Andalucía y España en torno a 0,8 en hombres y 0,6 en las mujeres). En los grupos de edad comprendidos entre los 30 y 84 años fueron similares, salvo en las mujeres de 65 a 84 años, en que la tasa de suicidios de Andalucía estuvo por encima de la media española (razón de tasas de 1,3).

18 Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). OCDE Statistics. Health status. Avoidable mortality. Disponible en: https://stats.oecd.org/

GRÁFICO 3.8.11. Tasa estandarizada de muertes por suicidio según sexo en Andalucía. Periodo 2009-2019



	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Mujeres	4,2	3,6	3,2	4	4,6	3,9	3,7	3,2	4,3	3,4	3,8
Hombres	16,4	15,1	14,3	16,5	16,4	16,6	14,1	13,8	13	12,6	11,5

Nota: Tasas por 100.000 personas/año.
Fuente: Consejería de Salud y Familias. Sistema de Información de Mortalidad por Causas.

3.8.12. Tasa estandarizada de mortalidad según sexo y principales causas

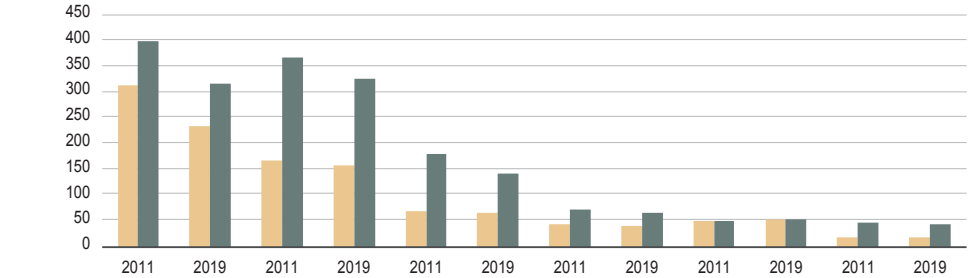
Consejería de Salud y Familias

El último año de estadísticas oficiales de defunción, facilitadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) es 2019. Para poder comparar distintas poblaciones o la misma población en diferentes momentos del tiempo, el indicador más adecuado es la tasa de mortalidad estandarizada por edad, ya que evita la influencia de los cambios de la estructura etaria de las poblaciones.

Los primeros seis grupos de causas (circulatorias, tumores, respiratorias, digestivas, sistema nervios y causas externas) sumaron en 2019 en Andalucía 30.728 defunciones en los hombres (84% del total de defunciones por todas las causas) y 26.604 en mujeres (78% del total). Atendiendo a las tasas estandarizadas por edad según las principales causas de muerte (grandes grupos de causas de la CIE-10), en 2019, en los hombres la primera causa de muerte fueron los tumores (326) y la segunda las enfermedades del sistema circulatorio (315,5); mientras que en las mujeres la primera causa fueron las enfermedades del sistema circulatorio (235,1) y después los tumores (157). El tercer lugar lo ocuparon las enfermedades del sistema respiratorio en ambos sexos. La mortalidad por estas causas fue siempre más alta en los hombres que en las mujeres, con la excepción de las enfermedades del sistema nervioso, donde fue ligeramente más alta en las mujeres.

La 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 estas causas en ambos sexos. Cádiz fue la provincia con la mortalidad más alta por tumores en hombres y en mujeres, si bien en los hombres hay que destacar que Sevilla, Huelva y Almería también presentaron tasas de mortalidad por encima de la media andaluza.

GRÁFICO 3.8.12. **Tasa estandarizada de mortalidad según sexo y principales causas en Andalucía. Años 2011 y 2019**



	2011	2019	2011	2019	2011	2019	2011	2019	2011	2019	2011	2019
	Circulatorias		Tumores		Respiratorias		Digestivas		Sistema Nervioso		Causas externas	
Mujeres	314	235	166	157	69	65	43	40	49	52	18	17
Hombres	400	315	367	326	178	141	71	66	48	51	46	42

Nota: Tasas por 100.000 personas/año.
Fuentes: Consejería de Salud y Familias e Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Sistema de Información de Mortalidad por Causas.

En comparación con la media de España, en 2019 Andalucía presentó tasas más bajas de mortalidad por causas externas (razón de tasas entre ambos territorios de 0,90 en ambos sexos), tasas similares en la mortalidad por tumores y tasas más altas en el resto de las principales causas. Sobre todo cabe resaltar que la mortalidad por enfermedades del sistema circulatorio fue un 32% superior en las mujeres andaluzas y un 18,9% en los hombres andaluces respecto a la media de mujeres y hombres españoles, respectivamente. Asimismo, en las enfermedades del sistema digestivo, Andalucía tuvo una sobremortalidad respecto a España de un 24,6% en las mujeres y un 21,5% en los hombres.

La comparación con la Unión Europea en los grupos de causas más frecuentes, con los últimos datos que proporciona Eurostat en términos de tasas estandarizadas por edad (año 2016 para UE-28 y año 2018 para España y Andalucía), muestra que tanto España como Andalucía se sitúan por debajo de la media de la UE en las enfermedades del sistema circulatorio, en los tumores y en las causas externas en ambos sexos; y algo por encima en las enfermedades respiratorias (sobre todo los hombres) y del sistema nervioso (sobre todo las mujeres). En las enfermedades digestivas, las tasas españolas están ligeramente por debajo de la media europea, y sin embargo Andalucía está por encima, tanto en hombres como en mujeres.

En cuanto a la contribución de las causas en términos de años potenciales de vida perdidos (APVP), tanto en hombres como en mujeres, los tumores fueron la causa de mayor número de años potenciales de vida perdidos, seguidos de las enfermedades circulatorias y las causas externas. 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 (las tasas de APVP de los hombres casi cuadriplican las de las mujeres), seguida de las enfermedades del sistema circulatorio (razón de sexos de 3,17).

Entre 2011 y 2019, la tasa estandarizada de mortalidad por enfermedades circulatorias ha seguido una tendencia descendente en hombres y mujeres. La mortalidad por tumores tuvo una tendencia descendente en los hombres hasta 2016, con un cierto estancamiento entre ese año y 2018, y volviendo a bajar en 2019; mientras que en las mujeres se ha mantenido prácticamente constante en el periodo 2011-2019. La mortalidad por enfermedades respiratorias, digestivas, del sistema nervioso y causas externas en ambos sexos también se ha mantenido constante en este periodo.

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 Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación

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. La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, regula las condiciones básicas en relación con esta realidad, mediante el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

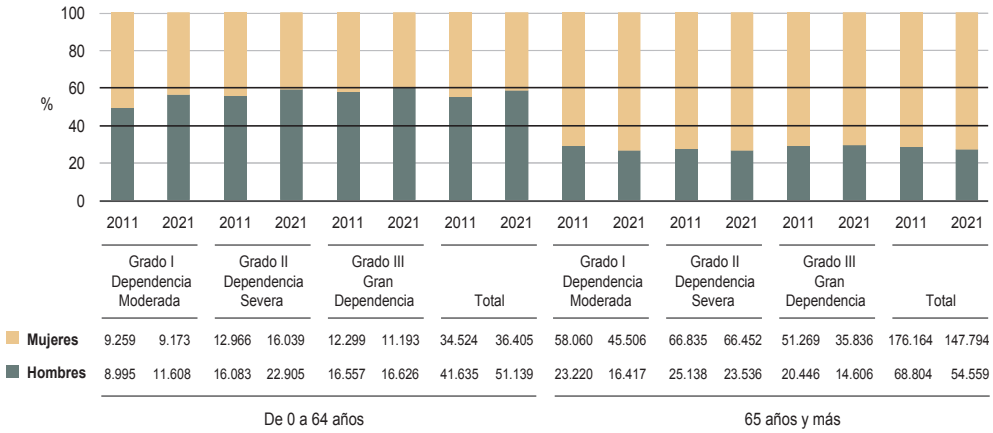
Atendiendo a la información recogida en el Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD), a fecha de 30 de junio de 2021, el 63,5% de las personas en situación de dependencia con resoluciones dictadas son mujeres y el 36,5% hombres. Esta feminización se mantiene con respecto a años anteriores. Y en general, la evolución en los datos de resoluciones de reconocimiento de la situación de dependencia tampoco ha sufrido grandes cambios en los últimos 10 años.

Según los datos del INE, la distribución por sexo de la población andaluza de 65 y más años alcanza el 56,4% de mujeres y el 43,6% de hombres, siendo la brecha de género de 12,8 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. Así, por edad, en 2021, las mujeres representan el 41,6% en la franja de edad de 0 a 64 años y los hombres el 58,4%, mientras que en 2011 esta proporción era del 45,3% de mujeres y 54,7% de hombres. A partir de la franja de edad de más de 65 años, la proporción de mujeres y hombres se invierte. En 2021 la proporción de mujeres es del 73% frente al 27% de hombres y, en 2011, del 71,9% y 28,1% respectivamente. La brecha de género en edades a partir de 65 años se sitúa en 46,1 puntos porcentuales en 2021 y en 43,8 puntos en 2011.

Según el grado de dependencia, tampoco se observan grandes diferencias si se comparan los últimos 10 años. Sí se aprecian, sin embargo, y al igual que al realizar el análisis por edad, diferencias en la distribución por sexo. En 2021, el 28,5% (66,1% mujeres y 33,9% hombres) de las personas se encuentran en situación de dependencia moderada, mientras que en 2011 este porcentaje es del 31% (67,6% mujeres y 32,4% hombres), es decir, que disminuye ligeramente en la década. En el caso del grado de dependencia severa, en 2021 el porcentaje es del 44,5% (64% de mujeres y 36% de hombres), mientras que en 2011, se sitúa en el 37,7% (65,9% mujeres y 34,1% hombres), por lo que este grado de dependencia ha aumentado en número de personas. Por último, en 2021 un 27% del total (60,1% de mujeres y 39,9% de hombres) se encuentran en situación de gran dependencia, mientras que en 2011 esta proporción es del 31,3% (63,2% mujeres y 36,8% hombres).

En conclusión, los datos reflejan la feminización de la población en situación de dependencia. Las mujeres son más longevas aunque viven con peor estado de salud que los hombres, debido al deterioro que sufren y que está relacionado con las desigualdades de género en el reparto de las tareas de cuidado y el trabajo doméstico.

GRÁFICO 3.9.1. **Personas en situación de dependencia con resoluciones dictadas según sexo y grado en Andalucía. Años 2011 y 2021**



Nota: Datos a 21 de septiembre de 2011 y a 30 de junio de 2021 respectivamente.
Fuente: Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. El año 2011: SISAAD-IMSERSO y el año 2021: SISAAD-BI.

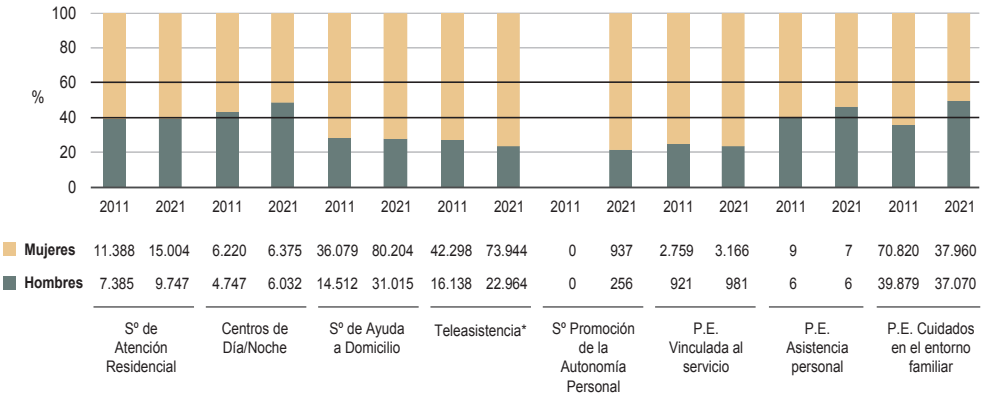
3.9.2. Personas y prestaciones del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia de Andalucía según sexo.

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación

El desarrollo de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia ha supuesto para muchas andaluzas y andaluces el reconocimiento de un derecho que les garantiza el acceso a los servicios y prestaciones económicas que necesitan. En este sentido, se ofrecen a través del Programa de Atención Individual (PIA) diversos servicios y prestaciones económicas públicas para atender dichas necesidades de personas dependientes y cuidadoras. Se trata del 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.

A 30 de junio de 2021, los servicios y/o prestaciones económicas concedidas a las personas en situación de dependencia en Andalucía ascienden a 325.668, lo que supone el 22% 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 1,28 mientras que el de Andalucía es del 1,37.

GRÁFICO 3.9.2. **Total servicios prescritos y prestaciones económicas a través del Programa Individual de Andalucía (PIA) según sexo y tipo de servicio en Andalucía. Años 2011 y 2021**



Nota: Datos a 21 de septiembre de 2011 y 30 de junio de 2021 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 Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD).

En Andalucía, los servicios prescritos más feminizados son el servicio de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia, el servicio de teleasistencia avanzada (con apoyos tecnológicos complementarios) y el servicio de ayuda a domicilio, con una representación femenina del 78,5%, 76,3% y 72,1% respectivamente. El servicio de centro de día y de noche es el que cuenta con mayor representación masculina, un 48,6%.

En 2011 no se disponía de datos en lo relativo al Servicio de Promoción de la Autonomía Personal. En cuanto al resto de servicios, en ese año, los más feminizados eran la prestación económica vinculada al servicio, la Teleasistencia y el Servicio de Ayuda a Domicilio, con porcentajes de mujeres del 75%, 72,4% y 71,3% respectivamente. Al igual que en 2021, es el servicio de centro de día y de noche el que contaba con mayor proporción de hombres, con un 43,3%.

Comparando 2021 y 2011, se observa que con carácter general, se incrementan todos los servicios prestados, salvo la prestación económica por cuidados en el entorno familiar y la prestación de asistencia personal, que disminuyen. En cuanto a las prestaciones de evolución positiva, la diferencia más significativa se da en el Servicio de Ayuda a Domicilio, que se ha duplicado en estos últimos 10 años, incrementándose un 119,8% en la década (de 50.591 a 111.219), la Teleasistencia, con un incremento del 65,8% (de 58.436 a 96.908), y el Servicio de atención residencial, que sube un 31,8% (de 18.773 a 24.751). Se observa cómo la tendencia ha sido la prescripción de servicios de ayuda a domicilio en detrimento de la prestación económica por cuidados en el entorno familiar, que baja un 32,2% (de 110.699 a 75.030).

En cuanto a las brechas entre mujeres y hombres por servicio o prestación, dentro de la generalizada mayoría de mujeres en todos ellos, que se mantiene, hay algunas variaciones significativas entre 2011 y 2021. En los centros de día/noche, la distancia se acorta, desde 13,4

puntos porcentuales a 2,8 puntos. En la teleasistencia, la brecha pasa de 44,8 a 52,6 puntos porcentuales. La prestación económica de asistencia personal registra en 2011 una brecha de 20 puntos, y en 2021, de 7,7 puntos. Y por último, la prestación económica para cuidados en el entorno familiar, presentaba en 2011 una distancia entre sexos de 28 puntos, y en 2021, de 1,2 puntos.

Analizando los tres tipos de prestaciones económicas, se observa que la vinculada al servicio tiene una representación de mujeres del 76,3%. En las otras dos prestaciones los datos están más equilibrados; en el caso de las prestaciones económicas para cuidados en el entorno familiar, la presencia de mujeres y hombres es casi paritaria, suponiendo las primeras el 50,6%. Este porcentaje es del 53,8% en el caso de la prestación económica para asistencia personal.

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 2021 en el servicio de teleasistencia avanzada con apoyos tecnológicos complementarios las mujeres son las mayores usuarias, con una representación del 82,5%. 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 presentan el 78,5%, el 76,3% y el 72,6% respectivamente de mujeres beneficiarias. Los datos no han sufrido un cambio significativo con respecto a años anteriores, posiblemente debido a que la evolución es más lenta al afectar a los patrones sociales estructurales.

La teleasistencia avanzada y la ayuda a domicilio son servicios que permiten a las personas en situación de dependencia permanecer en sus domicilios en condiciones adecuadas, sin necesidad de buscar otras alternativas de convivencia. Las mujeres, generalmente, a pesar de contar con mejores recursos de autocuidado y de autonomía en el hogar, como consecuencia de su socialización de género, necesitan apoyo para ponerlos en juego cuando están en situación de dependencia. El servicio de teleasistencia ofrece una atención social continuada y personalizada orientada a mejorar la seguridad dentro y fuera del hogar y a incrementar su autonomía, y el servicio de ayuda a domicilio consiste en 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.

En cuanto a la preferencia masculina por los servicios de atención residencial o de centros de día y noche, responde a patrones de género, por la tendencia de los hombres a delegar su cuidado a otras personas, generalmente mujeres. Estas, sin embargo, suelen contar con más recursos para cuidarse y prefieren continuar en su hogar habitual, por lo que son mayoría entre la población que demanda estos servicios.

Por otro lado, las personas cuidadoras no profesionales atienden a las personas en situación de dependencia, ya que para el reconocimiento de las prestaciones económicas para cuidados en el entorno familiar se requiere esta figura que aparece identificada en la resolución aprobatoria de la citada prestación económica. El indicador de personas cuidadoras no profesionales de las personas que se encuentran en situación de dependencia evidencia la desigualdad existente entre mujeres y hombres en cuanto a la distribución de las tareas de cuidados, que se asignan en su mayoría a las mujeres. Esta atención se realiza en el domicilio por personas de la familia o de su entorno y no está vinculada al servicio de atención personalizada.

La inmensa mayoría de las personas que cuidan son mujeres, como ya se ha señalado, habitualmente del núcleo familiar. El papel de la persona cuidadora es una asignación cultural, que se inicia en la socialización bajo condicionantes de género, que determinan una división sexual del trabajo. El carácter estructural de estos estereotipos y asignaciones de género, dificulta que las mujeres se alejen de ese papel de cuidadoras, basado en retribuciones afectivas usualmente ligadas al parentesco, y que acontecen en el ámbito doméstico, sumándose al resto de tareas de atención al hogar, y, como estas, habitualmente invisibles. El coste personal y social de estas tareas de cuidado, debido a dicha invisibilización, es difícil de cuantificar, pero son frecuentes las repercusiones negativas sobre el uso del tiempo, ya sea el disponible para uno o una misma, o para la vida familiar y social. Así mismo, hay consecuencias negativas para el desarrollo de la carrera profesional, lo que se traduce en una situación económica más precaria para quienes cuidan. De ahí, la importancia fundamental de mejorar la corresponsabilidad en las tareas de cuidados de personas en situación de dependencia.

Persisten, según los datos del Sistema Integrado de Servicios Sociales, las desigualdades de género en el reparto del trabajo de cuidados. El 84,2% del total de personas cuidadoras no profesionales vinculadas a las prestaciones económicas por cuidados en el entorno familiar, son mujeres. La brecha de género se sitúa en 68,3 puntos porcentuales. El indicador "personas cuidadoras no profesionales según sexo en Andalucía" ha tenido una leve evolución positiva con respecto a los dos años anteriores, en los que la brecha fue de 70,1 puntos y 71,3 puntos (2020 y 2019, respectivamente). Sin embargo, persiste una fuerte feminización.

Se asigna a las mujeres el rol de cuidadora como parte de su identidad de género, y estas además lo asumen como propio en mayor medida que los hombres, lo que supone consecuencias negativas que afectan a su salud y a su calidad de vida. Esta situación, aunque muy lentamente, está evolucionando, junto con los modelos de cuidado que conocemos hasta la actualidad. Los hombres no se han sumado de manera suficiente al rol de cuidadores, y cada vez es mayor la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, por lo que el número de personas cuidadoras informales es cada vez menor. Es esta una realidad que los sistemas de atención a la dependencia deberán afrontar necesariamente en los próximos años.

3.9.3. Denuncias por violencia de género según comunidad autónoma

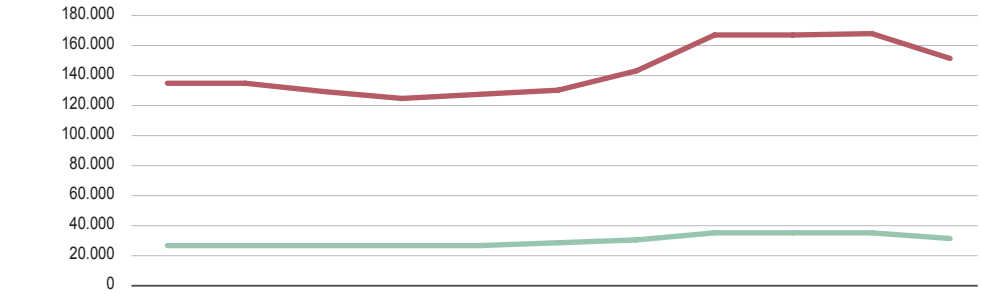
Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación

El número de denuncias interpuestas por violencia de género es un indicador que muestra el número de mujeres que comunican estar padeciendo esta situación de desigualdad y discriminación especialmente acuciante.

Andalucía sigue manteniendo mayor número de denuncias en relación con su población que España. En 2020, ha alcanzado 71,7 denuncias por cada 10.000 mujeres, y España 63,8.

La evolución del indicador ha sido positiva en los últimos años, tanto a nivel nacional como autonómico, pasando en Andalucía, de 27.693 denuncias en 2010 a 34.629 denuncias en 2019. No obstante, el número de denuncias en 2020 ha evolucionado negativamente respecto al año anterior (9,3%), alcanzándose un total de 31.401. Esta evolución decreciente, al igual que el número de mujeres víctimas de violencia de género, se considera que no es debida a una disminución real del número de casos sino a la crisis sanitaria producida por la COVID-19.

GRÁFICO 3.9.3. **Evolución de las denuncias por violencia de género en Andalucía y España. Periodo 2010-2020**



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Andalucía	27.693	27.727	26.915	27.056	27.452	28.024	29.997	35.398	34.561	34.629	31.401
España	134.105	134.002	128.543	124.894	126.742	129.193	142.893	166.260	166.961	168.057	150.785

Nota1: Se consideran las denuncias presentadas tanto por las víctimas como por sus familiares.
Nota2: Se consideran tanto los Juzgados exclusivos de violencia sobre la mujer como los que la compatibilizan.
Fuente: Consejo Generral del Poder Judicial.

Al igual que en el ejercicio 2019, en el año 2020, la mayoría de las denuncias se registraron a través de atestado policial con denuncia de la víctima. En Andalucía, del total de 31.401 denuncias recibidas, 22.709 correspondieron a este tipo. En menor medida se recibieron a través de atestados con intervención directa policial (3.325) y de partes de lesiones recibidos directamente en el juzgado (3.051). Fueron presentadas directamente por la víctima en el juzgado 464 denuncias, y mediante servicios asistenciales o terceros en general, 1.440. El menor número de denuncias llegaron a través de familiares de las víctimas, ya fueran presentadas directamente en los juzgados (29) o mediante atestado policial con denuncia de familiar (383).

Pasando al indicador que mide el número de casos en los que la víctima se acoge a la dispensa de la obligación de declarar como testigo, cabe señalar que en Andalucía el porcentaje de mujeres víctimas de violencia de género que tras denunciar se acogen a la dispensa de la obligación de declarar ha disminuido en 0,8 puntos porcentuales, pasando de un 7,5% en 2019 a un 6,7% en 2020. Del total de las víctimas andaluzas acogidas a la dispensa de la obligación de declarar en 2020, el 28,7% eran extranjeras. En España este porcentaje fue más elevado, del 38%.

Este descenso en el año 2020 de las mujeres que renuncian, hay que relacionarlo con la crisis sanitaria producida por COVID-19, cuando el número de denuncias interpuestas ha disminuido debido a las restricciones establecidas, no siendo un fiel reflejo de la realidad social dado que las víctimas han tenido más dificultades para acudir a los recursos existentes.

No obstante, la evolución global de este indicador en los últimos diez años (2010-2020) es muy positiva, tanto a nivel autonómico como nacional, 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, con un porcentaje de disminución de un 37,2% en la última década en Andalucía.

3.9.4. Evolución del número de órdenes de protección incoadas por los juzgados de Violencia sobre la Mujer

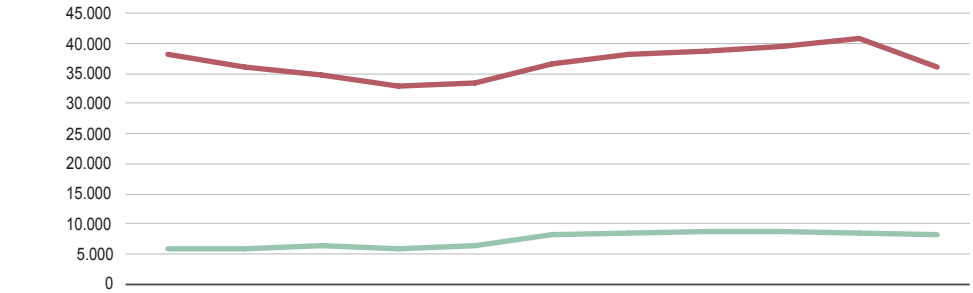
Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación

Este indicador revela el número de instrumentos jurídicos de tutela adoptados por los órganos judiciales que permiten proteger a las víctimas y a sus hijas/os de sus presuntos agresores, y evitar situaciones de riesgo que pueden degenerar en un mal mayor.

Durante 2020, en Andalucía se inició la tramitación de 7.978 órdenes y medidas de protección, lo que supone el 22,2 % de todas las órdenes y medidas de protección incoadas en España. Un 75,2% de esas órdenes y medidas fueron solicitadas por mujeres españolas, de las que un 1,1% eran menores de edad. El resto de órdenes y medidas de protección solicitadas, lo fueron por mujeres extranjeras (24,8%), de las que solo el 0,5% eran menores de edad.

Respecto al perfil de las personas denunciadas, un 76,5% son hombres de nacionalidad española, porcentaje un poco más elevado que el de mujeres españolas que solicitan la adopción de las medidas de protección.

GRÁFICO 3.9.4. Evolución de las Órdenes de Protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer en Andalucía y España. Periodo 2010-2020



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Andalucía	6.068	5.907	6.215	5.994	6.363	8.026	8.447	8.738	8.763	8.480	7.978
España	37.908	35.816	34.556	32.831	33.167	36.292	37.956	38.501	39.176	40.720	35.860

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 Generral del Poder Judicial.

En Andalucía, de los hombres enjuiciados por violencia de género durante el año 2019, el 1,2% eran menores de edad, representando el 18,1% de los hombres menores enjuiciados por violencia de género en España. Al 98,3% de los menores andaluces enjuiciados se les impuso medidas por conductas tipificadas como delito por violencia de género, en ningún caso como faltas o delitos leves.

Con carácter general, el número de órdenes de protección incoadas en los juzgados de violencia de la mujer ha ido evolucionando positivamente en los últimos años tanto a nivel nacional como autonómico, siendo la mayoría de ellas adoptadas. No obstante, en el año 2020 disminuyeron un 11,9 % y un 5,9 % en relación con el ejercicio anterior. Este descenso puede ser debido a la crisis sanitaria producida por COVID-19.

Por otra parte, según la macroencuesta de violencia contra la mujer de 2019, el 60% de las mujeres que han sufrido violencia física, sexual o miedo de alguna pareja y que tenían hijos/as en el momento en el que se produjeron los episodios de violencia, afirma que los hijos e hijas presenciaron o escucharon alguna de las situaciones de violencia.

En este sentido, el número de menores tutelados víctimas de violencia de género, es un indicador reciente con datos recogidos desde 2020. El mismo manifiesta el número de menores que se han beneficiado de las medidas de protección adoptadas, alcanzándose un total de 875 menores a nivel nacional y 176 a nivel autonómico andaluz.

3.9.5. Evolución del número de mujeres asesinadas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación

Este indicador, al igual que el de número de mujeres víctimas de violencia de género, permite mostrar la manifestación más grave de la desigualdad existente entre hombres y mujeres hoy en día.

La evolución del número de mujeres asesinadas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja en España y Andalucía ha sido desigual en los últimos años, con subidas y bajadas. En España, se observa la cifra más alta registrada en 2008, con 76 mujeres asesinadas, cifra no superada hasta la fecha, mientras en el año 2020 se da el dato más bajo, con 45 mujeres víctimas mortales. En Andalucía, desde 2006, año en que se registra el número más alto de muertes de la serie, con 21, la evolución ha sido como se ha señalado anteriormente, irregular, encontrándose la cifra más baja en 2016, con 5 mujeres asesinadas. A partir de ese año aumentaron tres años consecutivos, alcanzando las 13 víctimas mortales en Andalucía en 2019.

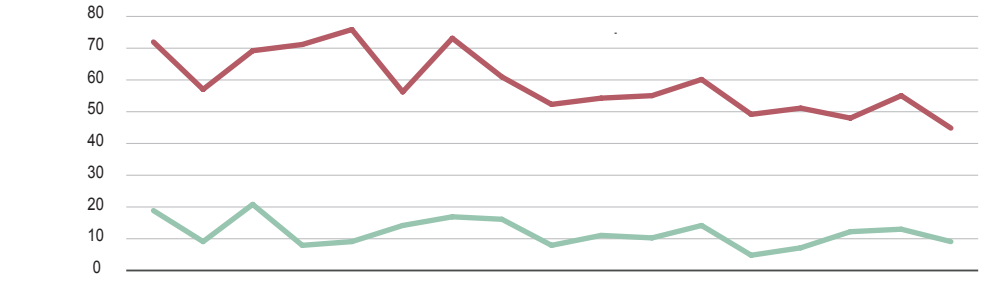
En el ejercicio 2020, último de la serie, el número de mujeres víctimas mortales de violencia de género ha disminuido levemente a nivel nacional y autonómico, con un total de 45 y 9 mujeres asesinadas respectivamente, siendo el 20% del total de las víctimas mortales por violencia de género en Andalucía.

En este mismo año, el 88,9% de mujeres víctimas mortales de violencia de género en Andalucía no habían interpuesto denuncia. Por último, en el año 2020, 2 menores fueron víctimas mortales por violencia de género, siendo en ambos casos descendientes del agresor y sin denuncias previas interpuestas por la madre.

Visto lo expuesto, el compromiso de los poderes públicos de Andalucía debe continuar para erradicar la violencia de género, a través del fortalecimiento de las actuaciones transversales y de coordinación entre las distintas instituciones, así como de formación a la población en general, y

en particular a las mujeres, para concienciar de que es un problema social y no individual, otorgándoles los instrumentos necesarios para su identificación. También es imprescindible facilitar una capacitación especializada a los colectivos de profesionales que realizan funciones de prevención y protección de la violencia de género.

GRÁFICO 3.9.5. **Evolución de las mujeres asesinadas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja en Andalucía y España. Periodo 2004-2020**



	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Andalucía	19	9	21	8	9	14	17	16	8	11	10	14	5	7	12	13	9
España	72	57	69	71	76	56	73	61	52	54	55	60	49	51	48	55	45

Fuente: Ministerio de Igualdad. Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

3.9.6 Mujeres usuarias de los Servicios del Instituto Andaluz de la Mujer

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación

De acuerdo con los mandatos normativos, la 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, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género, y su modificación por la Ley 7/2018, de 30 de julio, el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), en el marco de las funciones que tiene encomendadas, desarrolla una amplia Red de recursos y servicios para garantizar los derechos contemplados en estas leyes, entre otros, el derecho de las mujeres víctimas de violencia de género a la información, asesoramiento y atención integral especializada, social, jurídica, psicológica, de atención y de acogida. Así como a la 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 Instituto Andaluz de la Mujer, tanto desde los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM), como desde los Centros Provinciales (CPM), proporciona a las mujeres atención, información y asesoramiento, mediante servicios de Información, Participación, Empleo/Formación, Área Jurídica, Psicológica, Atención Social y Programas.

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 2010, el total de mujeres atendidas por el Instituto Andaluz de la Mujer, en sus diferentes servicios, ha descendido desde las 119.090 atenciones registradas en ese año a las 95.723 mujeres atendidas en 2020. Sin embargo, la tendencia descendente de esta década se rompe en 2020, año en que el número de atenciones se incrementó respecto a los dos años anteriores. Concretamente, sube con respecto a 2019 en un 16%.

La atención realizada por el IAM incluye tres niveles distintos: 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 les acompañen.

En los distintos servicios de atención del IAM, el número de atenciones ha sido mayor en 2020 respecto a 2019, excepto en el Servicio integral de atención y acogida, que baja un 10,4%. En sentido contrario, se duplica el servicio de asesoramiento legal telefónico.

Del total de atenciones de Andalucía en 2020, si las desglosamos por provincias, es Sevilla la que más mujeres atendió, un total de 19.252, lo que supone el 20,1% respecto al total de atenciones en Andalucía, seguida de la provincia de Málaga con 12.356 atenciones (12,9% del total de Andalucía). La provincia que menos atenciones efectuó fue Jaén, el 9,2%, lo que supone 8.766 mujeres atendidas, seguida de Almería con el 9,9%, que representa 9.512 atenciones.

Las atenciones en los Centros Municipales y Centros Provinciales han aumentado con respecto a 2019, registrando incrementos en 2020 del 15,7% y del 6% respectivamente. En los 174 Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM) repartidos por cada una de las provincias andaluzas fueron atendidas 70.436 mujeres, lo que supone que los CMIM atendieron el 73,6% del total de consultas. Por otro lado, en los Centros Provinciales del IAM se atendieron a 17.146 mujeres, lo que representa el 17,9% del total de atenciones que realizó el IAM en 2020.

Respecto a las usuarias atendidas en los distintos servicios según provincias, en los Centros Municipales de la provincia de Sevilla se atendió al 20,8% (14.663 mujeres) sobre el total de atenciones en los CMIM de Andalucía. Le siguen los CMIM de la provincia de Cádiz que efectuaron el 13,3% de las atenciones (9.395 mujeres atendidas). En los Centros Provinciales, el que más mujeres atendió fue el de Huelva con el 20,5% (3.515 mujeres), y el que menos atenciones registró fue el Centro Provincial de Cádiz con 6,5% (1.107 mujeres) de atenciones del total de CPM de Andalucía.

El servicio integral de atención y acogida de mujeres y personas dependientes (en su mayoría menores a su cargo), es un recurso básico y prioritario en la Comunidad Autónoma, destinado a la protección y seguridad de mujeres víctimas. El indicador muestra el número de mujeres y acompañantes que se atienden, en los centros de emergencia, casas de acogida y pisos tutelados, por motivos de violencia de género. Durante 2020 el número de personas (mujeres y personas dependientes acompañantes) acogidas en los diferentes recursos de este servicio del IAM en Andalucía asciende a un total de 2.255, repartidas entre las diferentes provincias, lo que supone un 10,4% menos que en el año anterior 2019, siendo esta tipología de atenciones las únicas que representan un descenso respecto a 2020, como ya se ha dicho anteriormente.

A pesar de la declaración del estado de alarma decretado en marzo de 2020 como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, el Servicio integral de atención y acogida ha seguido operativo dado que se trata de un servicio esencial e imprescindible, no siendo posible la adopción de medidas que conllevaran su cierre ni la suspensión de actividades. Una vez finalizado el confinamiento domiciliario, el número de demandas de este servicio se vio aumentado de forma considerable. Este incremento de la demanda de ingresos se unió a que las salidas de los recursos por parte de las usuarias se vio enormemente dificultada ante la situación socioeconómica y laboral y ante las problemáticas añadidas a la violencia de género que han venido motivando que se prolonguen los tiempos de estancia en los recursos de acogida al objeto de lograr un mejor nivel de autonomía de las usuarias.

Así mismo en cumplimiento de las medidas sanitarias oportunas, para mantener las distancias de seguridad, se hizo necesario habilitar para cada mujer o unidad familiar un espacio habitacional propio y reservar al menos una habitación o apartamento en cada recurso para posibles casos de sospecha o positivos de la enfermedad. Para hacer frente a esta situación y garantizar la atención inmediata a las mujeres víctimas de violencia de género se procedió a la ampliación de urgencia de las plazas de acogida, sumando a los recursos ya existentes una casa de acogida en Sevilla y un piso tutelado en Granada.

Por provincias, Sevilla es la que ocupa un lugar más relevante en las acogidas, con un 22,4% del total (506 usuarias y acompañantes), seguida de Granada con un 16,8% (379 usuarias y acompañantes) y Málaga con el 13,3% (301 usuarias y acompañantes). En el resto de provincias, el número de usuarias y acompañantes atendidos en el Servicio integral de atención y acogida oscilan entre 173 en Córdoba y 294 en Cádiz.

Por otro lado, del total de consultas telefónicas realizadas en Andalucía al teléfono de Información del IAM (900200999), las transferidas al Servicio de Asesoramiento Legal Telefónico (ALT) para mujeres víctimas de violencia de género en 2020 han sido 5.886. Esto supone un incremento del 100% respecto a 2019 cuando se transfirieron 2.942 llamadas. Además, supone el mayor número de llamadas transferidas al Servicio ALT en los últimos diez años. Se trata de consultas muy específicas dentro del Derecho Penal, Derecho Civil, así como otras que pueden estar en el ámbito del Derecho Laboral, de Extranjería, entre otros.

Todas las provincias han experimentado en 2020 un incremento en el número de llamadas transferidas al Servicio de Asesoramiento Legal Telefónico. En cuanto al peso sobre el total, a gran distancia del resto de provincias, se encuentran Sevilla, en la que se atendió un total de 1.585 llamadas, seguida de Málaga con 1.571 llamadas.

3.9.7. Prestaciones por nacimiento y cuidado de menores concedidas

Consejería de Hacienda y Financiación Europea

La entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el 1 de abril de 2019, tuvo como consecuencia la unificación de las prestaciones y permisos de maternidad y paternidad en una única prestación por nacimiento y cuidado de menor, que afecta al de la madre biológica y al del progenitor diferente de la madre biológica, así como también a los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Dicha legislación recoge modificaciones en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), en el Estatuto de los trabajadores y en la Ley General de la Seguridad Social, para la equiparación de los derechos de las personas trabajadoras[19].

La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consiste en un subsidio equivalente al 100% de una base reguladora que es equivalente a la de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes. Respecto a su duración, el permiso desde el 1 de enero de 2020 tiene una duración de 12 semanas, de las cuales, las 4 primeras se disfrutan de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

En Andalucía, en 2020, las prestaciones concedidas al primer progenitor se cifran en 40.505, y las correspondientes al segundo progenitor, en 41.655. En España, por su parte, las concedidas al primer progenitor, llegaron a 226.566, y las concedidas al segundo progenitor, a 239.157.

19 http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/trabajadores/prestacionespensionestrabajadores/6b96a085-4dc0-47afb2cb-97e00716791e

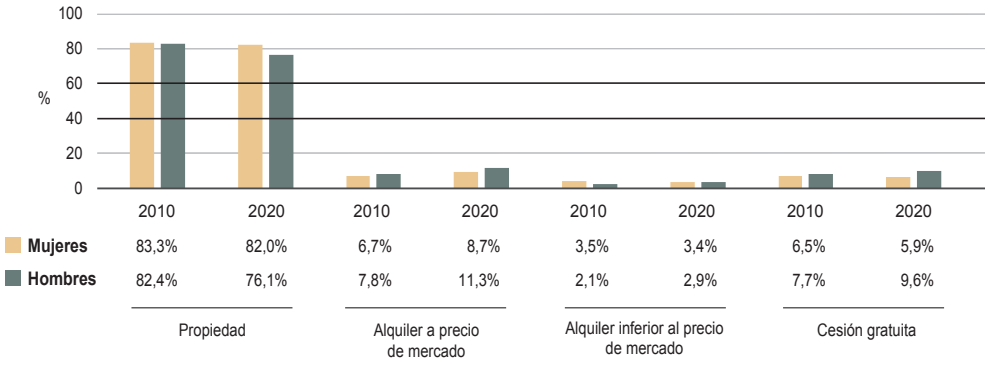
3.10. VIVIENDA Y TRANSPORTE

3.10.1. Regímenes de tenencia de la vivienda principal

Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio

La Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) ofrece datos sobre los regímenes de tenencia de la vivienda principal, bien en régimen de propiedad, de alquiler a precio de mercado, de alquiler a precio inferior de mercado o de cesión gratuita. Hay que tener en cuenta que los datos de esta encuesta tienen un número de observaciones en algunos grupos, y en consecuencia puede ofrecer resultados de fiabilidad limitada.

GRÁFICO 3.10.1. Hogares según sexo y régimen de tenencia de la vivienda principal en Andalucía. Años 2010 y 2020



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 2020, el régimen de tenencia mayoritario de la vivienda principal sigue siendo en propiedad, para el 76,1% del total entre los hombres y el 82% de las mujeres.

En el alquiler a precio inferior al de mercado también los hombres presentan una participación menor a la de las mujeres (2,9% y 3,4%, respectivamente) mientras que en los otros dos regímenes, alquiler a precio de mercado y cesión gratuita, los hombres (con una representación del 11,3% y 9,6% respectivamente en cada régimen) tienen una participación mayor que las mujeres (8,7% y 5,9% respectivamente), con una brecha entre ambos de 2,6 y 3,7 puntos porcentuales, respectivamente.

En cuanto a la evolución de los datos respecto al año 2019, la tendencia de la vivienda principal en propiedad continúa mostrando en 2020 una disminución en la proporción de hombres de 2,3 puntos porcentuales, al contrario que entre las mujeres propietarias, que se incrementa en un 1,1 punto porcentual.

En el alquiler a precio de mercado, comparando con 2019, se mantiene similar la participación de hombres, que apenas se ha reducido en 0,1 puntos, mientras que entre las mujeres la participación se reduce en un 1,1 punto porcentual. En el alquiler a precio inferior de mercado, disminuye en ambos sexos, siendo la reducción entre las mujeres de 0,3 puntos porcentuales y entre hombres, de 0,7 puntos porcentuales. Finalmente, en la categoría de cesión gratuita, la proporción tanto en hombres como en mujeres aumenta, si bien entre hombres el incremento es mayor, con una diferencia de 3 puntos porcentuales, que entre las mujeres (0,3 puntos de diferencia).

A nivel nacional apenas hay diferencia entre sexos en cuanto a la tenencia de la vivienda principal en régimen de propiedad en 2020, con una proporción menor de propietarios y propietarias que en Andalucía. La evolución de la última década tanto en hombres como en mujeres indica una disminución en este régimen. Respecto a 2019, este descenso es superior en hombres que en mujeres (0,6 puntos porcentuales frente a 0,3 puntos, respectivamente).

En 2020, en el régimen de alquiler a precio de mercado se observa que los valores nacionales son significativamente superiores a los de Andalucía en ambos sexos (15,1% frente a 11,3%, en hombres y 14,1% frente a 8,7% en mujeres). Sin embargo, en el régimen de alquiler a precio inferior a mercado se observa que los valores en Andalucía son levemente superiores a los nacionales entre los hombres (2,9% en Andalucía frente a 2,8% en España), pero no entre las mujeres, que representan un 3,4% en Andalucía, frente a un 4% en España.

En el régimen de cesión gratuita de vivienda, la participación es superior en hombres en Andalucía (9,6%) frente a España (7%), situación inversa a la que se produce entre las mujeres, que en España representan el 6,6%, frente al 5,9% en Andalucía.

3.10.2. Hogares en régimen de propiedad según sexo y grupo de edad

Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio

Continuando con el análisis de los regímenes de tenencia de vivienda, se estudia en profundidad el régimen de propiedad, dado que es el más frecuente en el conjunto de la población.

En el año 2020, en el territorio andaluz continúa siendo el régimen más frecuente tanto en hombres, que suponen un 76,1% del total, como en mujeres, con un 82%. De este modo, la tenencia en propiedad es menos frecuente en hombres que en mujeres, al igual que en el año 2019 (78,4% y 80,9%, respectivamente).

No obstante, se observa que en una década, entre los años 2010 y 2020, ha disminuido considerablemente este régimen de tenencia de la vivienda entre la población, cifrándose el descenso en 6,3 puntos porcentuales en los propietarios y en 1,3 puntos en las propietarias.

En el análisis por grupos de edad, a mayor edad es más frecuente el régimen de propiedad, tanto en hombres como en mujeres.

En 2020, en la franja de 65 y más años, el porcentaje de las personas propietarias alcanza el 93,8%, habiendo aumentado 1,7 puntos porcentuales respecto al año 2019. La diferencia entre

hombres y mujeres con vivienda en propiedad en dicha franja de edad en 2020 se está igualando, y se sitúa en 0,7 puntos porcentuales, respecto a 2019 (4,7 puntos), siendo superior la proporción de mujeres propietarias. Respecto al año 2010, la diferencia entre sexos se situaba en un punto porcentual, con una superior proporción de hombres.

En la franja de 45 a 64 años, la proporción de ambos sexos disminuye de un 82,8%, en el año 2019, a un 78,2%, en 2020. Ello se debe a la disminución en el grupo de hombres, que pasa de representar el 82,9% en el año 2019, al 77,2% en 2020. No obstante, entre las mujeres propietarias se observa que decrece a menor ritmo, pasando del 82,6% en 2019 al 79,9%, en 2020.

En la franja de edad entre 30 a 44 años, el volumen de propietarios y propietarias es del 64,9% en 2020, que supone 2,5 puntos porcentuales menos que en 2019. La diferencia entre hombres y mujeres se sitúa en 8,2 puntos porcentuales en 2020, con una mayor participación femenina. Esta diferencia fue de 1,9 puntos porcentuales en el año 2019.

A nivel nacional, en el año 2020 se observa que la proporción de personas con tenencia de vivienda en régimen de propiedad en Andalucía es superior en relación a los valores nacionales, que se sitúa en el 75,2%.

Por grupos de edad, entre las personas propietarias de Andalucía y de España es más acusada la diferencia en la franja de edad comprendida entre 30 y 44 años, que en Andalucía presenta un valor del 64,9% de personas propietarias, frente al 59,3% nacional.

No obstante, en el grupo entre 30 y 44 años en España se encuentra más equiparada la proporción de hombres y mujeres en dicha franja, con una diferencia entre los mismos de 4,1 puntos porcentuales a favor de los hombres, que en Andalucía (con 8,2 puntos de diferencia) y con más propietarias.

3.10.3. Personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo según sexo

Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio

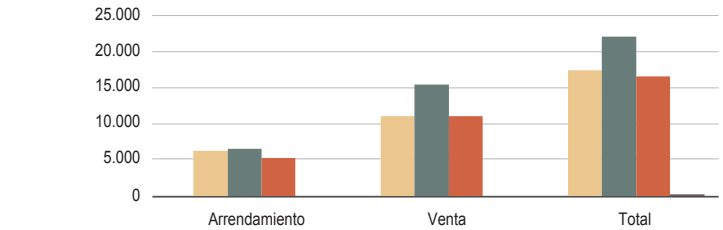
Según los datos acumulados a diciembre de 2020, en el periodo del año 2008 a 2020 se registraron un total de 56.107 personas beneficiarias de viviendas protegidas, correspondientes al Plan Concertado de Vivienda y Suelo 2008-2012 y su prórroga hasta el año 2015, y a su vez al Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020.

Atendiendo a su distribución por sexo, del total de las personas beneficiarias, un 39,2%, son solicitudes presentadas por solo hombres; en segundo lugar, con un 31%, por solo mujeres, un 29,4% lo disfruta de forma conjunta o indistinta hombres y mujeres, y un 0,4% son las personas beneficiarias de las que no consta el sexo.

Contemplando los diferentes tipos de régimen de tenencia, la opción de la propiedad es la que cuenta con mayor número de personas beneficiarias, que suponen un 67,1% del total. En referencia al régimen de propiedad, han sido 37.674 las personas que resultaron beneficiarias. De ellas, el 41% fueron hombres y el 29,4% mujeres. El resto de las personas beneficiarias de la compra se reparte entre el 29,5% de indistintos o ambos sexos y el 0,1% que no consta el sexo.

En la modalidad del régimen de arrendamiento se contabilizan un total de 18.433 personas beneficiarias, con una distribución por sexo más equilibrada, de las cuales, el 35,7% corresponde a hombres, el 34,2% a mujeres, el 29,3% a personas indistintamente hombre o mujer, y el 0,9% a aquellas de las que no consta el sexo.

GRÁFICO 3.10.3. Personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo según sexo. Periodo 2008-2020



	Arrendamiento	Venta	Total
Mujeres	6.308	11.069	17.377
Hombres	6.572	15.445	22.017
Ambos	5.393	11.115	16.508
No consta el sexo	160	45	205

Nota: Datos acumulados.
Fuente: Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio.

3.10.4. Inscripciones de demandantes de viviendas protegidas en los Registros Municipales según sexo

Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio

En el presente epígrafe se analiza la inscripción de demandantes de viviendas protegidas en los Registros Municipales. Mediante los registros de demandantes de viviendas protegidas, las Administraciones Locales y de la Comunidad Autónoma pueden adecuar sus políticas de vivienda a las necesidades existentes, ya que suministran información actualizada sobre la demanda de este tipo de vivienda. Éstas son de ámbito municipal y son competencia del Ayuntamiento correspondiente, quien regula las bases que rigen para su funcionamiento.

El Registro Municipal de demandantes de Viviendas Protegidas en Andalucía se pone en marcha en 2009 y desde esa fecha hasta 19 de julio de 2021 se han inscrito un total de 212.505 personas demandantes de Vivienda de Protección Oficial, denominadas VPO.

Del conjunto de solicitudes, analizando su composición por sexo, se observa que las mujeres representan un 39,5%, tanto de las solicitudes a título individual o junto a otras mujeres.

En segundo lugar, y con una participación inferior, los hombres representan un 29,6% de las solicitudes, bien solos o con otros hombres. Y en tercer lugar, se registran un conjunto de solicitudes, que suponen un 30,9%, presentada de manera conjunta por hombres y por mujeres.

3.10.5. Personas conductoras según sexo y edad.

Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio

Según los datos del Censo de Conductores de la Dirección General de Tráfico del Ministerio del Interior, el total de personas conductoras en Andalucía, a 31 de diciembre de 2010, ascendía a 4.632.623 y en el año 2020, a 4.947.234, lo que representa un crecimiento de un 6,8% en una década.

Del total de personas conductoras en el año 2010, el 38,9% eran mujeres (1.801.507) y un 61,1% hombres (2.831.116). En el año 2020, esta proporción se distribuye con mayor grado de equilibrio, con un 42% de mujeres (2.078.344) y un 58% de hombres (2.868.890).

En función de la edad, el número de personas conductoras en el año 2020 revela que la franja que acumula un mayor número de personas conductoras es la de 45 a 54 años, con 1.128.671 personas, que suponen el 22,8% del total, de las que 506.521 son mujeres y representan el 44,9%, frente al 55,1% de hombres. Por volumen de personas, le sigue las de 35 a 44 años, que supone el 22,7% del total, con un 47,7% de mujeres y un 52,3% de hombres. El tercer grupo de edad, de 55 a 64 años, representa el 17,1% del total, de los cuales el 39,4% son mujeres y el 60,6% son hombres.

En las personas de 25 a 34 años (16,7% del total), se observa una distribución por sexo próxima a la paridad, con un 48,4% mujeres y un 51,6% hombres. Por el contrario, en el grupo de 65 a 74 años (9% del total), se observa una brecha de género en la participación femenina, que representa el 28,4% frente al 71,6% de hombres. Le sigue el grupo de 18 a 24 años (6,6% del total), con una participación de 44,7% mujeres y 55,3 hombres y de 75 y más años, con una representación masculina mayoritaria, un 88,9%, frente al 11,1% de mujeres. Por último, entre menores de 18 años también se observa una brecha de género por la baja presencia femenina, que representan el 26,3%, frente a un 73,7% de hombres.

Detallando el análisis por edad del año 2010, cabe señalar que la franja con un mayor número de personas conductoras es más joven que en 2020, comprende al grupo de 35 a 44 años (24,7% del total), con una participación del 44,5% de mujeres y del 55,5% de hombres, distribución similar a 2020.

Le sigue la franja de 25 a 34 años (23,6% del total), donde se observa que la distribución por sexo de personas conductoras es más equilibrada, con un 47,2% de mujeres y un 52,8% de hombres, valores similares a los registrados en 2020, si bien cabe señalar que se equiparan hombres y mujeres en un punto porcentual durante la década. Si se comparan los datos de España con los de Andalucía, en el año 2010 la brecha de género en los grupos de edad de 65 años en adelante y de menores de 18 años, es superior en Andalucía. En el año 2020, estas diferencias de género en los grupos de edad de 65 años en adelante decaen levemente, no obstante, continúan siendo mayores en Andalucía, igualmente, en el grupo de edad de menores de 18 años, la brecha es similar.

Según los datos del Censo de Conductores de la Dirección General de Tráfico del Ministerio del Interior, el total de personas conductoras en España, a 31 de diciembre de 2010, ascendía a 25.799.005 y en el año 2020 asciende a 27.206.036, lo que representa un crecimiento de un 5,5% en una década.

En cuanto a su distribución por sexo, del total de personas conductoras en el año 2010, el 59,8% eran hombres y el 40,2% mujeres, observándose un incremento en la proporción de mujeres conductoras en 2020 (57,1% y 42,9%, respectivamente).

Por grupos de edad, en 2020 la franja con un mayor número de personas conductoras es la de 45 a 54 años, que suponen el 23,2% del total, de las cuales corresponden el 45,3% a conductoras y el 54,7% a conductores, al igual que en Andalucía. Le sigue el grupo de 35 a 44 años, cuya distribución por sexo es equilibrada (47,8% y 52,2%, respectivamente).

En el resto de los grupos de edad se observa que en la franja de 75 y más años existe mayor brecha de género, con una proporción de un 17,2% de mujeres y un 82,8% de hombres. En menor proporción, en el grupo de 65 a 74 años también se detecta una brecha de género (34,2% de mujeres y 65,8% de hombres).

3.10.6. Denuncias de tráfico según sexo y edad

Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio

A continuación se analiza la evolución de las denuncias de tráfico interpuestas a hombres y mujeres durante los años 2010 y 2020 en Andalucía y en España.

A nivel andaluz, en el año 2010 se produjeron 855.665 denuncias de tráfico, de las cuales el 61,7% fueron a hombres y el 17,5% a mujeres, siendo en el resto de las denuncias desconocido el sexo. Estas denuncias aumentan levemente en 2020, un 0,5%, con un total de 860.165 denuncias, de las cuales la mayoría se interpusieron a hombres, el 60,9%. Si bien lo más llamativo es el incremento de las denuncias a mujeres, que representan el 23,5% en 2020, desconociendo el sexo del resto de las denuncias.

Por otra parte, en el análisis provincial se observa que en el año 2010, la provincia andaluza con un mayor número de denuncias (260.212) fue Sevilla, al igual que fue la provincia con mayor número de mujeres denunciadas (49.945). Por el contrario, la provincia con menor número de denuncias fue Jaén (47.729), que cuenta además con menor número de mujeres denunciadas por infracciones de tráfico (6.292).

La situación cambia en el año 2020, donde la provincia con mayor número de denuncias es Málaga (229.311), al igual que el mayor número de denuncias interpuestas a mujeres (55.838) y Córdoba es la provincia con menor número conjunto de denuncias de tráfico (45.860) y a ello se añade que tanto hombres como mujeres presentan un menor número de denuncias en esta provincia (30.581 y 8.975, respectivamente).

Comparando la distribución por sexo de las denuncias de tráfico interpuestas en Andalucía y en España, se observa que en el año 2010 la proporción de denuncias interpuestas a hombres y mujeres son similares, representan en España un 61,9% a hombres y un 18,6% a mujeres, mientras que se desconoce el sexo del resto de las personas denunciadas. Analizando los datos del año 2020, las tendencias son similares en ambos territorios, dado que del mismo modo que en Andalucía han aumentado las denuncias interpuestas a mujeres lo han hecho en España, donde representan el 22,9%.

3.10.7. Personas heridas en accidente de tráfico según sexo y edad

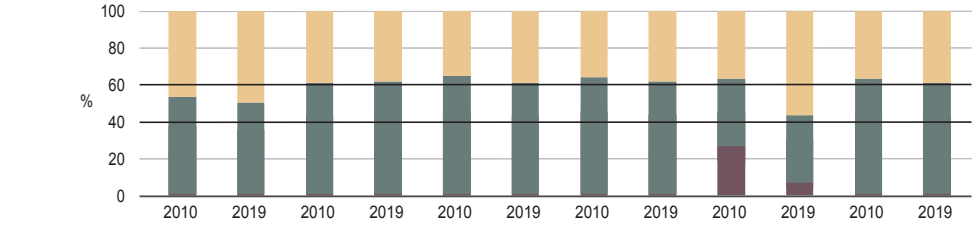
Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio

Según los datos proporcionados por la Dirección General de Tráfico sobre las víctimas de accidentes de circulación en Andalucía en el año 2019, con cómputo en 24 horas, el número de personas heridas ascendió a 25.304 personas, de las cuales, 15.252 fueron hombres, 10.004 mujeres y de 48 personas no se registró su sexo. Por tanto, es mayor la presencia masculina entre las personas heridas, del 60,3%, que la femenina del 39,5%.

La evolución que se ha producido en Andalucía durante los años 2010 a 2019 revela el incremento del número de personas heridas, dado que en 2010 se registraron 18.509 personas, teniendo en cuenta que de 310 personas no consta el sexo en los registros. Este aumento respecto a 2019 se cifra en un 36,7%.

La distribución por sexo de las personas heridas en 2010 fue de un 61,4% de hombres y un 37% de mujeres, ello supone que respecto a 2019 la proporción de mujeres aumentó en 2,6 puntos porcentuales y la de los hombres disminuyó en 1,1 punto porcentual.

GRÁFICO 3.10.7. Personas heridas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Años 2010 y 2019



	De 0 a 14 años		De 15 a 24 años		De 25 a 44 años		De 45 y más años		No consta edad		Total	
	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019
Mujeres	351	556	1.696	1.741	2.815	4.028	1.644	3.383	336	296	6.842	10.004
Hombres	392	551	2.618	2.806	5.143	6.282	2.875	5.425	329	188	11.357	15.252
Desconocido	7	3	18	4	33	6	12	2	240	33	310	48

Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico

Atendiendo a la edad de las víctimas heridas en Andalucía, en el año 2019, según los datos disponibles de los que no consta la edad de 517 personas, el grupo de edad que mayor número de personas heridas concentra es el de 25 a 44 años, con un total de 10.316, que suponen el 40,8% del total. En su distribución por sexo se observa una brecha de género por mayoría masculina, con un 60,9% de hombres y un 39% de mujeres.

Con respecto a 2010, según los datos disponibles de los que no consta la edad de 905 personas, la franja que concentra mayor número de víctimas heridas es el mismo grupo de 25 a 44 años, que concentra el 43,2% del total de personas accidentadas, con un total de 7.991 personas (33 con sexo desconocido).

En dicha franja, en el año 2010 se constata que la brecha de género era más amplia, con un 64,5% de hombres heridos respecto a 2019, con una diferencia de 3,5 puntos porcentuales. Por el contrario, las mujeres heridas representaron el 35,2%, suponiendo 3,8 puntos porcentuales menos a los registros de 2019.

El siguiente tramo de edad por número de personas heridas en el año 2019 es el grupo de 45 y más años, que supone un 34,8% del total. Su distribución por sexo revela una mayor presencia masculina, cifrada en el 61,6%, que femenina (38,4%)

Por su parte, en el año 2010 es el mismo tramo de edad el segundo por número de víctimas, que concentra el 24,5% del total. Por sexo, en el grupo de edad de 45 y más años la brecha de género persiste con una participación masculina elevada (63,5%) y que desciende en 1,9 puntos porcentuales en 2019.

Por último, del resto de los grupos etarios analizados, con inferior número de personas heridas, se observa que en el tramo de menores de 0 a 14 años es donde se observa una proporción casi idéntica de 50,1% de mujeres y 49,6% hombres, tratándose de víctimas que no conducían.

La existencia de una responsabilidad detrás de muchos accidentes de tráfico, conduce a buscar las causas de la conducción menos segura, asociada al riesgo y la velocidad. Cabe señalar que la siniestralidad vial presenta un componente de género al no afectar de manera similar por mujeres y hombres, donde la presencia masculina es superior a la femenina, por lo que puede vincularse al modelo de la masculinidad tradicional asociado a comportamientos de riesgo[20].

3.10.8. Personas fallecidas en accidente de tráfico según sexo y edad

Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio

A continuación se analizan las víctimas mortales de accidentes de circulación en Andalucía con cómputo a 24 horas y con la información facilitada por la Dirección General de Tráfico.

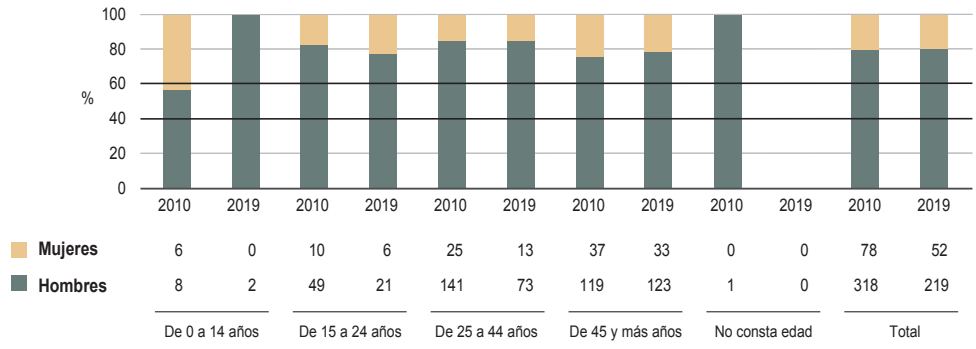
El número de personas fallecidas en accidente de tráfico en Andalucía en el año 2019 fue de 271 personas, de las cuales los hombres concentran la mayoría de los fallecimientos, ya que representaban el 80,8% y las mujeres el 19,2%.

En el análisis comparado con el año 2010 se observa que el número de accidentes mortales era superior a 2019, con un total de 396 fallecimientos, destacando que se ha producido un importante descenso en la siniestralidad vial con víctima mortal de un 31,6% respecto a 2019. En su distribución por sexo, las mujeres fallecidas supusieron el 19,7% y los hombres el 80,3% en el año 2010.

Atendiendo a los grupos de edad, se observa que el mayor número de personas fallecidas en el año 2019 se registró en el tramo de 45 y más años, con un total de 159 personas, que concentra la mayoría de los accidentes mortales, representado en el 57,6% del total. Por sexo en este tramo, las mujeres representan una proporción superior a la media, concentrando el 21,2%, y los hombres el 78,8%.

20 Gizonduz- Emakunde, Siniestralidad vial y género. Farapi, SL, 2009.

GRÁFICO 3.10.8. **Personas fallecidas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Años 2010 y 2019**



Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico.

En el año 2010, el grupo de edad que concentra mayor número de personas fallecidas es más joven que en 2019 y se corresponde con el tramo de edades entre 25 a 44 años, con un total de 166 personas, que representa el 41,9% del total de víctimas mortales, seguido del tramo etario de 45 y más años (el 39,4% del total).

En la distribución por sexo del tramo entre 25 y 44 años, se observa que se concentraba una elevada participación masculina en 2010, del 84,9% frente a las mujeres, con el 15,1%. Se da la circunstancia que esta franja de edad dispone de idéntica distribución por sexo que en 2019, tramo de edad situado en segundo lugar por volumen de personas fallecidas en 2010 (el 31,7% del total).

Finalmente, respecto al resto de los grupos de edad, cabe destacar el descenso significativo en fallecimientos de menores de 14 años, que ha pasado de 14 a 2 personas en el transcurso de 9 años, y que en el año 2019 no registró mujeres fallecidas en dicho tramo de edad.

3.11. AGRICULTURA Y PESCA

3.11.1. Empleo en la agricultura, ganadería y pesca según sexo y situación profesional en Andalucía

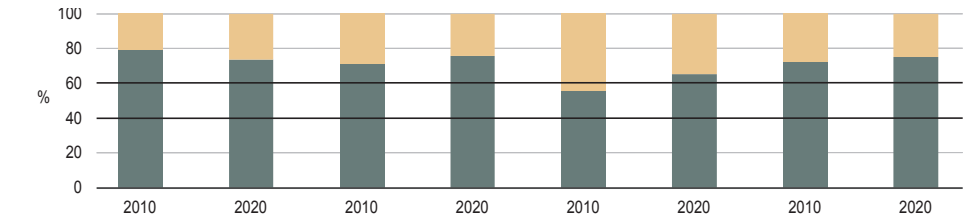
Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible.

La comparación de los datos correspondientes a 2010 y 2020 de la Encuesta de Población Activa del INE permite observar un incremento del 17,8 % en el total de personas empleadas en el sector, que pasan de 224,7 miles a 264,8 miles. El mayor aumento se produce en la situación "Personas empleadoras, empresarias sin asalariados/as o personas trabajadoras independientes", que sube un 29%, mientras que la situación "Miembro de cooperativa, ayuda familiar y otra situación" mantiene la tendencia descendiente del periodo anterior, bajando un 53,6%.

Respecto a la distribución de mujeres y hombres en cada categoría, la situación más masculinizada en 2010 era la de "Persona empleadora, empresaria sin asalariados o trabajadora independiente", con un 79,2% de hombres; por contra, en el año 2020 la situación con menos mujeres ha pasado a ser la de "Personas asalariadas", con un 75,8% de hombres y un 24,2% de mujeres. Respecto a la situación "Miembro de cooperativa, ayuda familiar y otra situación", la disminución del total, mencionado antes, viene acompañada de un aumento de la presencia de hombres, que pasa a ser del 65,3% (55,6% en 2010).

Por último y en resumen, en 2020 encontramos una presencia de mujeres con los siguientes porcentajes por cada situación profesional: "Persona empleadora, empresaria sin asalariados o trabajadora independiente", un 26,2%, "Personas asalariadas", un 24,2%, y "Miembro de cooperativa, ayuda familiar y otra situación", un 34,7%.

GRÁFICO 3.11.1. Personas ocupadas en el sector agricultura, ganadería, silvicultura y pesca según sexo y situación profesional en Andalucía. Años 2010 y 2020



Nota: Datos en miles de personas. 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).

En cuanto al empleo en España, ha bajado el número de personas empleadas entre 2010 y 2020 un 2,6%, desde un total de 786.073 personas en el primero de esos años, a 765.334 en el segundo. En cuanto a la presencia de mujeres y hombres en cada uno de esos años, al igual que en Andalucía, es mayoritariamente masculina, y aumenta el desequilibrio de género en la década, con porcentajes de mujeres y hombres en 2010 de 25,8% y 74,2% respectivamente (brecha de 48,4 puntos), y en 2020, de 22,4% y 77,6% respectivamente (brecha de 55,2 puntos porcentuales).

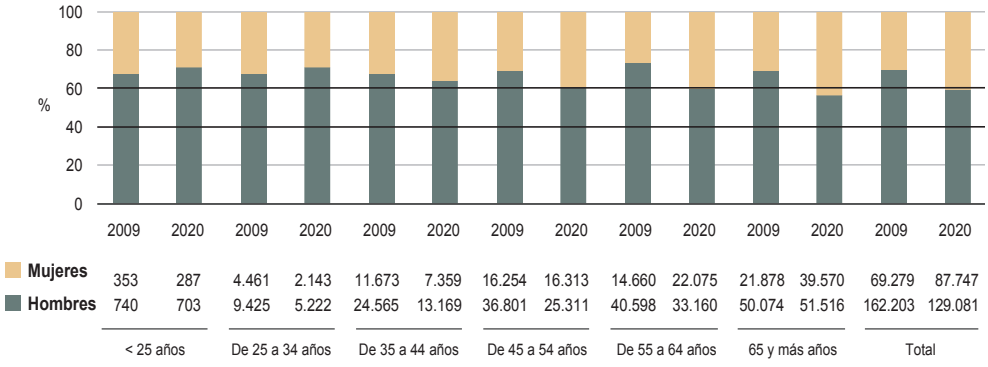
3.11.2. Ayudas directas de la Política Agrícola Común según sexo y edad

Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible.

El total de personas perceptoras de ayudas de las PAC en 2009 fue de 231.482, de las cuales, 69.279 eran mujeres, es decir un 29,9% del total, mientras que el otro 70,1% (162.203 personas) eran hombres.

En 2020, el número de personas que perciben la PAC, según la información que se extrae de la solicitud única de la PAC 2020, ha bajado hasta 216.828 personas perceptoras, un 6,3% menos que en 2009, siendo el porcentaje de mujeres perceptoras de un 40,5 % y de 59,5% el de hombres, sobre el total. Si comparamos estos datos con los de personas perceptoras de ayudas de la PAC en 2009, se observa que el porcentaje correspondiente al sexo femenino ha crecido en 10,5 puntos porcentuales en 2020 respecto a 2009.

GRÁFICO 3.11.2. Personas perceptoras de ayudas directas de la Política Agrícola Común según sexo y edad en Andalucía. Años 2009 y 2020



	< 25 años		De 25 a 34 años		De 35 a 44 años		De 45 a 54 años		De 55 a 64 años		65 y más años		Total	
Mujeres	353	287	4.461	2.143	11.673	7.359	16.254	16.313	14.660	22.075	21.878	39.570	69.279	87.747
Hombres	740	703	9.425	5.222	24.565	13.169	36.801	25.311	40.598	33.160	50.074	51.516	162.203	129.081

Fuentes: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible para 2009 y Solicitud Única de la PAC para 2020.

Por rangos de edad, el número de personas perceptoras en 2020 ha disminuido con respecto a 2009 en todos los tramos de edad, excepto en los dos tramos de mayor edad, de 55 a 64 años, en el que el número se mantiene con una ligera variación a la baja (23 personas menos), y de 65 años en adelante, en los que se ha producido un aumento de un 26,6%, en relación a los mismos tramos de edad en 2009.

Según el sexo de las personas perceptoras por tramos de edad, el porcentaje de mujeres perceptoras ha aumentado, en 2020 respecto de 2009, en todos los tramos etarios a partir de los 35 años. Cabe destacar el caso de las personas perceptoras mayores de 65 años, en las que el número de mujeres ha aumentado en 17.692 personas en 2020, pasando de representar el 30,4% del total en ese tramo de edad en 2009 al 43,4% en 2020.

3.11.3. Titularidad de las explotaciones ganaderas según sexo y tipo de ganado

Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible.

En Andalucía existe un total de 150.787 explotaciones ganaderas en 2021, frente a las 131.549 que había en 2013. Esto supone un aumento del 14,6% en el número de explotaciones ganaderas de un año respecto al otro.

De ese total, en 2021, 14.366 pertenecen a personas jurídicas y 136.421 a personas físicas, de entre las cuales, 114.330 son hombres y 22.091 mujeres, un 83,8% y 16,2% del total, respectivamente, lo que evidencia una fuerte masculinización del sector ganadero. Los mismos datos para 2013, arrojan un total de 11.052 personas jurídicas, y 120.497 físicas, de las que 102.054 son hombres y 18.443, mujeres. Eso supone que, dentro de las personas físicas, un 84,7% corresponde a hombres y un 15,3% a mujeres. Si se comparan estos porcentajes con los de 2021, se observa que ha aumentado ligeramente el porcentaje sobre el total de explotaciones de titularidad femenina entre 2013 y 2021.

Al analizar los datos de las explotaciones cuyos titulares son personas físicas por especie ganadera, destaca el caso del ganado porcino, en el que, mientras el número total de explotaciones se ha mantenido prácticamente estable (10.374 en 2013 y 10.038 en 2021), se ha producido un ligero cambio en la distribución de titulares hombres y mujeres, pasando estas últimas de representar el 24,3% de las personas titulares de este tipo de explotación en 2013 a un 25,1% en 2021. En este tipo de ganado es donde hay un mayor porcentaje de explotaciones de titularidad femenina.

En cuanto a las explotaciones apícolas, las que contaban con titular persona física pasaron de 3.753 en 2013 a 5.605 en 2021, lo que significa una subida del 49,3%. Por sexo, en 2013 el 81,3% tenía por titular a un hombre, y el 18,7%, a una mujer, y en 2021, los titulares hombres suponían el 81,7% y las titulares mujeres el 18,3%, por lo que la distribución por sexo no ha variado significativamente.

En el caso de las explotaciones de aves bajo titularidad de persona física, se han incrementado en un 73,8%, desde 8.871 en 2013 a 15.414 en 2021. Del total en 2013, el 88,7% correspondían a hombres, y el 11,3% a mujeres, y en 2021, los porcentajes fueron de un 88,2% y 11,8% de hombres y mujeres respectivamente, es decir, que tampoco en este tipo de explotación hay cambios en cuanto a la distribución por sexo.

Pasando al ganado bovino, hay un decremento en cuanto a las que tienen titularidad de personas físicas, de un 3,1%, al pasar el número de las explotaciones de 7.909 en 2013 a 7.663 en 2021. La presencia de hombres y mujeres varía una décima a favor de las mujeres entre 2013 y 2021, pasando estas de representar el 23,5% de quienes tienen la titularidad de este tipo de explotaciones, al 23,6%.

En el sector cunícola, a pesar de ser el que tiene menos explotaciones registradas, es el que ha registrado el mayor aumento entre 2013 y 2021, desde 257 a 576. Aumenta la brecha entre la titularidad de hombres y mujeres, pues en 2013 la presencia de ambos era del 75,5% y 24,5% respectivamente, y en 2021, del 80,4% y 19,6%, respectivamente.

Las explotaciones ganaderas de ovino y caprino con titulares personas físicas, han pasado de 20.506 a 22.400 en el periodo analizado, lo que significa un aumento de un 9,2% desde 2013 a 2021. Las titulares mujeres experimentan un descenso de seis décimas sobre el total, desde el 22,9% al 22,3%.

Por último, en el ganado equino, el que mayor número de explotaciones de personas físicas registra, con 68.827 en 2013 y 74.725 en 2021, experimenta un aumento del 8,6%. También en estas explotaciones existe masculinización en la titularidad, ya que las mujeres suponían en 2013 el 11,1%, y en 2021, el 13,1%. La brecha, por tanto, ha disminuido ligeramente.

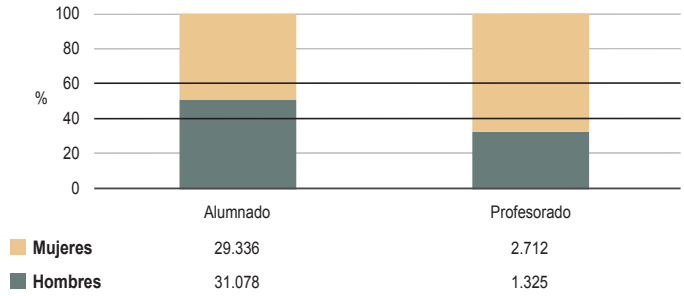
3.12. MEDIO AMBIENTE

3.12.1. Participantes en la campaña Pleamar: educación ambiental sobre el medio litoral

Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible

Dentro del Programa de educación ambiental para la comunidad educativa ALDEA, se encuentra la campaña Pleamar. Esta tiene por objetivo desarrollar actividades de educación ambiental para promover hábitos sostenibles relacionados con la conservación del litoral en los centros educativos del entorno costero andaluz. A tal efecto, las actividades que se proponen van dirigidas a concienciar sobre el valioso patrimonio costero con el que cuenta la Comunidad Autónoma andaluza, y las actitudes y comportamientos que pueden contribuir a su conservación.

GRÁFICO 3.12.1. Alumnado y profesorado participante en la campaña Pleamar del Programa de educación ambiental ALDEA, según sexo en Andalucía. Curso 2019/2020



Fuente: Sistema Estadístico y Cartográfico de Andalucía (SECA).

En el curso 2019/2020, el conjunto de alumnado que ha participado en esta campaña sumó 60.414 personas, de las que un 48,6% eran mujeres (29.336) y un 51,4%, hombres (31.078). Esta participación equilibrada entre alumnas y alumnos se corresponde con la distribución por sexo de este colectivo en Andalucía, y es similar a la encontrada en el curso 2018/2019 (48,3% y 51,7% respectivamente), aunque el conjunto de alumnado fue más bajo (41.659).

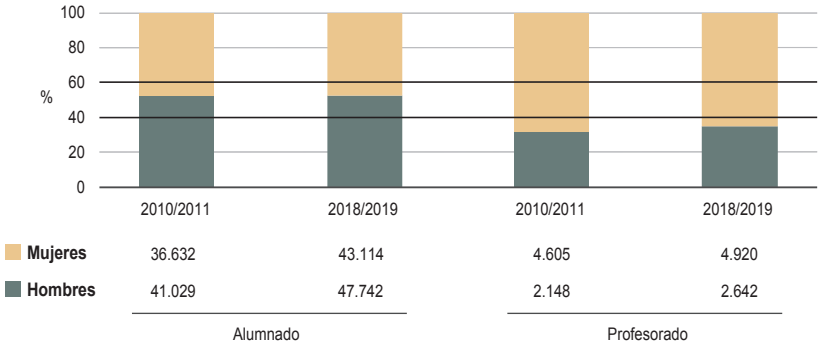
En el caso del profesorado de esta campaña, se observa una mayor participación femenina (67,2%) que masculina (32,8%) en un total de 4.037 docentes. Se repite la situación de desequilibrio por sobrerrepresentación femenina ya presente en el curso 2018/2019 (67,1% y 32,9%), reflejo de la distribución por sexo del personal docente en general.

3.12.2. Participantes en el Programa Semilla: educación ambiental sobre los ecosistemas forestales y la flora silvestre

Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible

El programa Semilla tiene como objetivo sensibilizar sobre la importancia de los ecosistemas forestales y la flora silvestre, así como identificar sus principales amenazas y promover su conservación. También fomenta la investigación de la vegetación del entorno más cercano y las técnicas para la defensa, restauración y conservación de la flora y hábitats asociados, así como los ecosistemas forestales. Este programa se desarrolla a través de una serie de actividades de información, formación y participación activa en el seno de la comunidad educativa.

GRÁFICO 3.12.2. Alumnado y profesorado participante en el Programa Semilla-proyecto de educación ambiental sobre los ecosistemas forestales y la flora silvestre, según sexo en Andalucía. Cursos 2010/2011 y 2018/2019



Fuentes: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. Consejería de Educación y Deporte.

En el curso 2018/2019 predominan las profesoras participantes en el programa Semilla, que suponen el 65,1% (4.920) frente a un 34,9% de hombres (2.642). Esta distribución se encuentra fuera de los márgenes de equilibrio pero mejora la presente en 2010/2011 (68,2% y 31,8% respectivamente). Con respecto al alumnado, la participación de ambos sexos es más igualitaria, aunque la presencia de hombres (52,5%) es ligeramente superior a la de mujeres (47,5%), tendencia que parece mantenerse a lo largo de los años. De esta manera, con respecto al curso 2010/2011, la distribución prácticamente ha cambiado en 0,3 puntos porcentuales (52,8% hombres y 47,2% mujeres).

Las situaciones anteriormente descritas obedecen a la distribución por sexo que se encuentra en el Sistema público educativo andaluz, con una mayor presencia de mujeres entre el profesorado y un equilibrio entre el alumnado.

3.12.3. Consultas recibidas en el Servicio Integrado de Atención Ciudadana (SIAC) en materia de Medio Ambiente

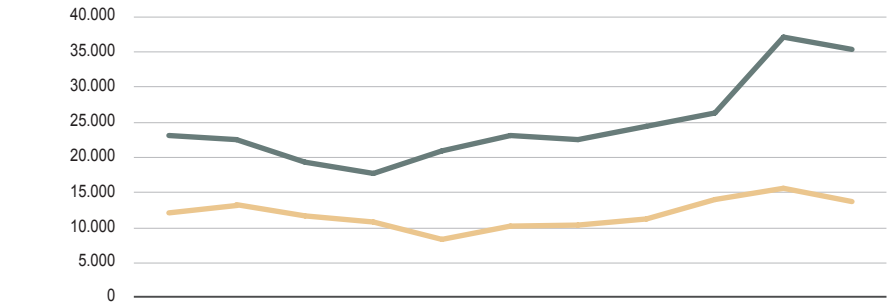
Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible

El principal objetivo del Servicio Integrado de Atención Ciudadana (SIAC) es proporcionar mediante diversos canales, cualquier tipo de información de carácter ambiental sobre el territorio de Andalucía y las actuaciones que por parte de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible se desarrollan, facilitando una asistencia personalizada a la totalidad de la ciudadanía.

La prestación de este servicio durante el año 2020 ha venido marcada por la crisis sanitaria causada por la COVID-19, iniciada a principios de año y que se mantiene a día de hoy. A mediados de marzo, con la declaración del estado de alarma, no se contabilizaron los registros relacionados con llamadas recibidas en el SIAC correspondientes al período comprendido entre el 18 de marzo y el 12 de mayo de 2020, ambos incluidos. Consecuencia de ello, se hizo necesaria la implantación de un plan de contingencia para dar continuidad a la prestación del servicio. A pesar de ello, se aprecia un aumento en el volumen global de consultas atendidas en relación con el año anterior (56.540 en 2020 y 55.748 en 2019), manteniendo la tendencia al alza desde 2017.

En las consultas recibidas durante el periodo 2010-2020, se observa una participación de las mujeres en el Servicio Integrado de Atención Ciudadana inferior a la de los hombres, sin que se llegue a alcanzar una representación equilibrada. Este análisis considera las consultas sobre las que se ha podido determinar el sexo de las personas, ya que se observa una proporción de solicitudes, que oscila entre un 6% y un 32% dependiendo del año, para las que no se determina el sexo ya que son realizadas por entidades jurídicas.

GRÁFICO 3.12.3. Consultas recibidas en el Servicio de Atención Ciudadana (SIAC) en materia de Medio Ambiente según sexo. Periodo 2010-2020



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Mujeres	12.111	13.169	11.598	10.702	8.345	10.073	10.321	11.097	13.921	15.604	13.652
Hombres	22.956	22.420	19.197	17.712	20.788	22.918	22.369	24.344	26.123	37.074	35.309

Nota: De las consultas recibidas anualmente, no se ha determinado el sexo de la persona entre un 6% y un 32%.
Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible.

En 2020, el SIAC ha atendido 56.540 consultas, pudiendo conocer el sexo de la persona en 48.961 de estas, con una distribución del 27,9% (13.652) mujeres y 72,1% hombres (35.309). Esta representación es similar a la del año anterior (29,6% y 70,4% respectivamente), aunque con un leve descenso debido a los problemas técnicos derivados de la crisis sanitaria por la COVID-19. En comparación con 2010, se ha producido un decremento de 6,7 puntos porcentuales en la proporción de mujeres que han utilizado este servicio, observándose en ese año una distribución más cercana al equilibrio (34,5% mujeres y 64,5% hombres).

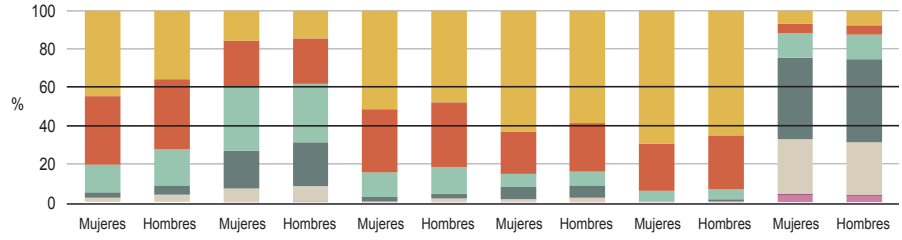
Finalmente, se encuentra que el incremento global citado anteriormente tiene su origen en el aumento del número de solicitudes de las que no se determina el sexo, que pasa de un 6% en 2019 a un 13% en 2020, debido a las consultas realizadas por entidades jurídicas relacionadas con incidencias en las aplicaciones informáticas.

3.12.4. Prácticas individuales ecológicamente responsables

Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible

El Ecobarómetro de Andalucía tiene como objetivo principal analizar la conciencia ambiental de las y los andaluces que, a su vez, influye finalmente en la disposición de la ciudadanía para desarrollar comportamientos ecológicos, asumiendo el coste personal y social que esto conlleva. Por su parte, las conductas y hábitos de las personas influyen en el origen y resolución de los problemas medioambientales, por lo que su conocimiento es fundamental para mejorar el desarrollo de medidas en este ámbito de la política pública en Andalucía.

GRÁFICO 3.12.4. Prácticas proambientales adoptadas según sexo en Andalucía. Año 2018



	Realizar la mayoría de los desplazamientos en mi localidad a pie, en bicicleta o en transporte público		Comprar productos respetuosos con el medio ambiente (ecológicos, reciclados)		Adquirir productos locales y de temporada		Hacer un uso ahorrador del agua en mi casa (tareas domésticas y aseo personal)		Reducir el consumo de energía (bajar la climatización, elegir aparatos de bajo consumo, bombillas de bajo consumo)		Participar en una manifestación o firmar contra un proyecto que pueda dañar el medio ambiente	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Siempre	44,8%	35,9%	15,8%	14,4%	51,7%	48,0%	63,4%	59,1%	69,8%	65,5%	6,9%	7,6%
Lo hago con bastante frecuencia	35,9%	36,7%	24,6%	24,1%	32,8%	33,8%	22,1%	25,2%	24,4%	28,1%	5,0%	5,0%
Lo he hecho alguna vez	14,5%	19,2%	32,9%	30,5%	13,2%	14,2%	6,8%	7,5%	4,8%	5,2%	12,8%	12,6%
No lo he hecho pero estaría dispuesto	2,8%	4,6%	20,1%	23,0%	1,9%	2,5%	6,4%	6,2%	0,6%	0,7%	42,8%	43,8%
No lo he hecho ni lo haría	2,0%	3,6%	6,1%	7,4%	0,2%	1,1%	1,2%	2,0%	0,0%	0,3%	28,6%	27,3%
No Contesta	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,4%
No sabe	0,0%	0,0%	0,5%	0,6%	0,1%	0,4%	0,1%	0,1%	0,3%	0,2%	3,4%	3,2%

Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. Ecobarómetro de Andalucía 2018.

El análisis de las prácticas proambientales cotidianas de la ciudadanía andaluza muestra que el ahorro energético y de agua, así como la adquisición de productos de cercanía y de temporada, son las tres principales medidas aplicadas tanto por hombres como por mujeres.

De esta manera, el 69,8% de las mujeres indican que siempre realizan prácticas para el ahorro energético (bajar la climatización, elegir aparatos de bajo consumo, bombillas de bajo consumo, etc.), mientras que los hombres manifiestan esta misma práctica en un 65,5%. También, las prácticas conducentes al ahorro de agua en las tareas domésticas o en el aseo personal muestran tener un alto seguimiento de manera habitual, ya que un 63,4% de mujeres y un 59,1% de hombres informan que aplican esta medida siempre. Según el Ecobarómetro Andalucía 2018[21], estas dos prácticas suponen un ahorro económico para la ciudadanía, pudiendo ser el motivo de que su uso esté tan extendido, y se observa que las mujeres son algo más proclives a desarrollar siempre estas medidas que los hombres, con una diferencia de 4,3 puntos porcentuales.

Esto también ocurre en el consumo de productos de cercanía y de temporada, que contribuyen al desarrollo local y tienen una menor huella de carbono, ya que un 51,7% de mujeres indican guiar siempre así sus compras de alimentación, mientras que en los hombres, esta afirmación es realizada por un 48% (3,7 puntos porcentuales de diferencia entre ambos sexos).

El otro tipo de compras analizadas son las de productos respetuosos con el medio ambiente, que ayudan a conservar el capital natural o que evitan el desperdicio, como son los productos ecológicos, reciclados, etc. Se observa que esta no es una práctica tan instalada entre la ciudadanía andaluza, pero el nivel de respuestas de las personas que lo hacen siempre o con bastante frecuencia ronda el 40% (40,4% mujeres y 38,5% hombres).

Con respecto al desarrollo de prácticas de movilidad sostenible, se observa un mayor porcentaje de mujeres que indican optar siempre por la realización de desplazamientos en la localidad a pie, en bicicleta o en transporte público (44,8% mujeres y 35,9% hombres), encontrando aquí la principal diferencia por sexo (8,9 puntos porcentuales). Sin embargo, es algo mayor la proporción de hombres (36,7%) que de mujeres (35,9%) que manifiestan hacerlo con bastante frecuencia, aunque la brecha entre ambos sexos es solamente de 0,8 puntos porcentuales. Por el contrario, esta se agranda nuevamente (4,7 puntos porcentuales) entre las personas que responden utilizar medidas de movilidad sostenible alguna vez (14,5% mujeres y 19,2% hombres), observándose otra vez una mayor proporción masculina en este hábito. Un menor uso de esta práctica en comparación con las otras analizadas podría estar ligado, según el Ecobarómetro Andalucía 2018[22], a la mayor inversión de tiempo que implica este tipo de movilidad, ya que puede requerir de un superior esfuerzo personal o de cambios en las rutinas. También depende de la posibilidad física personal o de la disponibilidad de los medios de transporte públicos necesarios para estos desplazamientos.

21 Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. Junta de Andalucía. "Ecobarómetro de Andalucía 2018". Sevilla, 2019.

22 Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. Junta de Andalucía. "Ecobarómetro de Andalucía 2018". Sevilla, 2019.

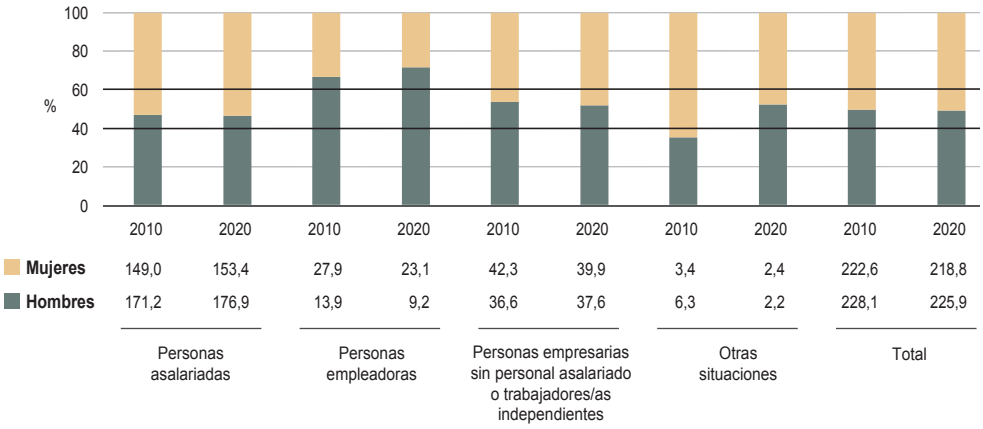
Finalmente, se analiza la participación de la ciudadanía andaluza en acciones de presión social enfocadas a la preservación del medio ambiente. En este caso, la respuesta más repetida por ambos sexos es la que indica que no se ha participado en una manifestación ni firmado en contra de un proyecto que pueda dañar el medio ambiente, aunque estarían dispuestos a hacerlo, siendo más alta (1 punto porcentual) en el caso de los hombres (43,8% hombres y 42,8% mujeres). También se observa que una proporción de personas que ronda el 30% (28,6% mujeres y 27,3% hombres) responden ante esta consulta que no han adoptado esta medida pero que tampoco lo harán en un futuro, mostrando una diferencia por sexo de 1,3 puntos porcentuales.

3.13. TURISMO Y COMERCIO

3.13.1. Ocupación en el sector comercial por situación profesional

Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

GRÁFICO 3.13.1. Personas ocupadas en el sector comercial según sexo y situación profesional en Andalucía. Años 2010 y 2020



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).

Las personas ocupadas en el sector comercio en 2020 ascienden a 444.700, similares a las de 2010 (450.700), aunque se aprecia un descenso de alrededor de 6.000 personas ocupadas en la década, como consecuencia de la pandemia del COVID-2019 y sus efectos sobre el sector comercial.

Desde el punto de vista relativo, la distribución de personas ocupadas por sexo es similar en los años comparados, encontrándose muy próximas a la paridad (50%-50%). De esta manera, en 2010 la distribución era de un 50,6% (228.100) mujeres y 49,4% (222.600) hombres, y en 2020, la proporción de estas aumenta ligeramente incluso, ya que representan el 50,8% y 49,2% respectivamente (225.900 mujeres y 218.800 hombres).

Aunque estas cifras están muy próximas, el análisis según la situación profesional de las personas ocupadas muestra diferencias, de tal forma que en la década se detecta un cierto trasvase del empleo por cuenta propia hacia la fórmula de empleo por cuenta ajena (personas asalariadas).

La situación profesional "personas asalariadas" es la de mayor peso dentro del sector comercial, alcanzando en 2020 el 74,3%. La distribución por sexo de esta categoría presenta una mayor

proporción de mujeres en esta situación el 53,6% frente al 46,4% de hombres. Esto supone que el empleo femenino asalariado es el 39,8% del empleo total del sector comercial y el masculino el 34,5%. En términos generales, esta distribución no difiere mucho de la existente en 2010, año en el que se observa un 53,5% de mujeres asalariadas y un 46,5% de hombres asalariados. Aunque habría que tener en cuenta el pequeño trasvase al empleo asalariado anteriormente comentado, con la diferencia en la década es de 0,1 puntos porcentuales.

En cuanto a las fórmulas de empleo por cuenta propia, la distribución por sexo muestra una mayor proporción de hombres en todas sus categorías, especialmente en la situación profesional "personas empleadoras", cuya distancia se ha incrementado en la última década. De esta forma, en 2020 la mayor parte de personas empleadoras son hombres (71,6%) frente a un 28,4% de mujeres, mientras que en 2010 la distribución era de 66,7% y 33,3% respectivamente.

En el caso de las personas empresarias sin personal asalariado o personas trabajadoras independientes, se observa igualmente un mayor peso de la ocupación masculina, aunque la brecha se reduce durante la década y en ambos años se observa una situación dentro de los márgenes de equilibrio. De esta manera, en 2020 el 51,5% son hombres y el 48,5% mujeres, mientras que en 2010 ellos representan el 53,6% frente al 46,4% por parte de ellas.

En el caso de la categoría "otras situaciones", que aúna a personas miembro de cooperativas, ayuda familiar y otras situaciones, en 2020 también hay mayor representación masculina, aunque con una situación muy próxima a la representación equilibrada entre hombres y mujeres. Partiendo del escaso peso de este grupo profesional sobre el sector comercial en su conjunto (1%), las cifras de personas ocupadas se han visto reducidas en más de la mitad en la última década (9.700 en 2020 y 4.700 en 2010). Asimismo, desde el punto de vista del género, se ha invertido la situación, ya que si bien en 2010 se observa una mayor presencia de mujeres (65,1% en relación al 34,9% de hombres), en 2020, los hombres ocupados en otras situaciones representan el 52,3% y las mujeres el 47,7%. Sin embargo, la representación equilibrada entre hombres y mujeres se ha alcanzado fundamentalmente por una disminución acusada del número de mujeres ocupadas en esta categoría, pasando de 6.300 en el año 2010 a 2.200 mujeres en el año 2020.

3.13.2. Distribución de turistas que visitan Andalucía según procedencia y preferencias

Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local

En este epígrafe se realiza un triple análisis. En primer lugar se examina la procedencia de turistas, a continuación, el territorio andaluz de destino, para finalizar con los segmentos turísticos.

Según la Encuesta de Coyuntura Turística de Andalucía (ECTA), el número de turistas que visitaron Andalucía en 2020 fue de 13.383.641 personas, de las que el 48,5% (6.491.065) fueron hombres y el 51,5% (6.892.576) mujeres. Teniendo en cuenta la distribución total de turistas por sexo, los porcentajes en 2020, al igual que en 2010 (51,4% mujeres y 48,6% hombres en este año), permanecen bastante igualados manteniéndose dentro de los márgenes de equilibrio si bien es cierto que en 2020 el número de mujeres es tres puntos porcentuales superior al número de hombres que visitaron esta Comunidad en 2020 (2,8 puntos porcentuales de diferencia en 2010).

Desde el punto de vista de la procedencia del turista, en 2020 se ha igualado el porcentaje de mujeres y hombres extranjeros que visitan Andalucía, cuyos datos muestran paridad (50% en ambos casos), mientras que en 2010 la diferencia entre los dos sexos alcazaba los 3,9 puntos porcentuales. Teniendo en cuenta los datos de nacionales, ha subido casi un punto porcentual (0,8) el número de mujeres procedentes de España, mientras que en la categoría "resto de España", es decir España sin considerar Andalucía, este aumento ha sido de 0,1 puntos porcentuales.

El incremento más significativo se observa en el caso de las mujeres andaluzas que visitan esta misma comunidad, con un ascenso un poco superior al punto y medio porcentual (1,6) respecto a hace diez años. En esta misma procedencia es donde se encuentra más diferencia entre hombres y mujeres (5,5 puntos porcentuales) en 2020, siendo el porcentaje de visitantes andaluces hombres el 47,2% y el de mujeres, el 52,8%.

A continuación, se analiza por sexo la proporción de turistas según el territorio de destino elegido en Andalucía, interior o litoral, en el año 2020 y su comparativa con 2010.

En general, la fuerte reducción del mercado extranjero en 2020 ha desequilibrado las cuotas o pesos que cada procedencia presentaba de forma habitual, tanto en el total de turismo como en el turismo de interior, prevaleciendo sobre todo en este último el turismo de procedencia nacional.

La distribución por sexo de turistas, tanto en el segmento de litoral andaluz como en el de interior, se ha mantenido estable en la última década, dentro de los márgenes de equilibrio con una ligera mayoría de mujeres. En el caso del turismo de litoral, en 2020 la brecha entre ambos sexos es de 3,2 puntos porcentuales (51,6% mujeres y 48,4% hombres), mientras que en 2010, esta diferencia era menor (2,6 puntos porcentuales), ya que las turistas alcanzaban el 51,3% y los turistas el 48,7%.

La misma situación se observa en el caso del turismo de interior. Analizando el perfil sociodemográfico en el año 2020, se aprecia una mayor proporción de mujeres (50,1%) que de hombres (49,9%), con una pequeña diferencia para ambos sexos de 0,5 puntos porcentuales con respecto al año 2010 (50,6% y 49,4% respectivamente). Por otra parte, el principal grupo de edad del turista de interior es el comprendido entre los 45 y 64 años (36,4%), y la situación laboral más común, estar trabajando (70,7%).

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 2020 y 2010.

Comenzando por el turismo cultural, la menor estacionalidad de este segmento es una característica que se mantiene a lo largo de los años sin cambios de consideración, con la excepción del año 2020 debido a cierre de establecimientos culturales y la cancelación o retraso de celebración de grandes eventos, unido a la imposibilidad de mantener el distanciamiento social en sitios cerrados, así como la mayor dependencia de este segmento de la demanda extranjera, la más afectada por el impacto de la pandemia en 2020.

En cuanto al perfil sociodemográfico del turista cultural del año 2020, se aprecia una mayor proporción de mujeres (52,7%) que de hombres (47,3%), habiéndose producido un ligero aumento (1,2 puntos porcentuales) para las mujeres con respecto a 2010 y un descenso en la misma para los hombres (51,4% y 48,6% respectivamente en 2010), por lo que la brecha ha aumentado

pasando de 2,8 puntos porcentuales en 2010 a 5,3 puntos porcentuales en 2020. Entre las y los turistas culturales, el principal grupo de edad es el comprendido entre los 45 y 65 años (34,2%), y la situación laboral más común, estar trabajando (66,5%).

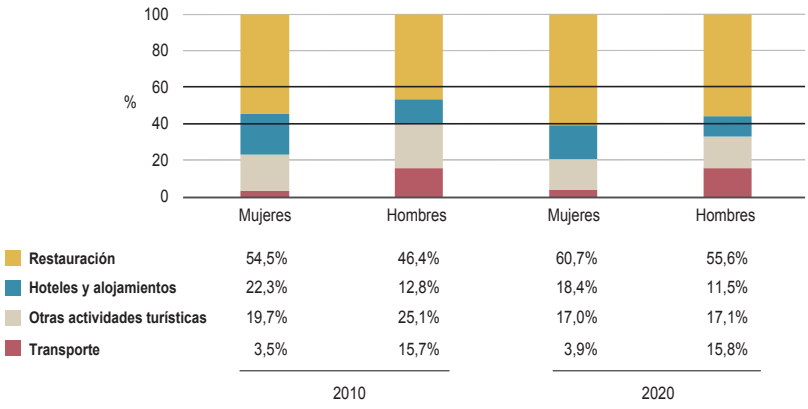
En el caso del turismo de litoral, también se observa equilibrio entre ambos sexos en 2020 (51,6% mujeres y 48,4% hombres), manteniendo por tanto una situación similar a 2010 (51,3% de mujeres y 48,7% de hombres), aunque si bien la brecha en ese año era de 2,6 puntos porcentuales, en diez años ha aumentado a 3,2 puntos porcentuales.

En resumen, se puede considerar que se ha mantenido estable en la última década la proporción de turistas en cuanto al análisis por sexo, tanto en el segmento turismo de litoral andaluz como en el cultural, mostrando no obstante un ligero ascenso en las mujeres en este último segmento.

3.13.3. Personas ocupadas en el sector turístico

Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local

GRÁFICO 3.13.3. Personas ocupadas según sexo por ramas de actividad de la industria turística de Andalucía. Años 2010 y 2020



Nota: Media anual.
Fuente: Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local.
Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE)

El análisis de las personas ocupadas en las distintas ramas de actividad de la industria turística muestra similitudes y diferencias entre mujeres y hombres. De esta manera, en el año 2020, la ocupación más alta entre las mujeres se da en la rama de actividad de restauración (60,7%), siendo también la que concentra a la mayor proporción de hombres (55,6%). En comparación con 2010, esta rama es la que más crece para las mujeres (6,2 puntos porcentuales) pero también, y en mayor medida, para los hombres (9,2 puntos porcentuales).

En el caso de las mujeres, la siguiente rama de ocupación femenina es, con bastante diferencia, hoteles y alojamientos (18,4%), siendo esta la que agrupa a la menor proporción de hombres ocupados en el sector turístico (11,5%). Se observa que en la década ha descendido la cuota de mujeres y también la de hombres, ya que en 2010 esta era del 22,3% y 12,8%, respectivamente.

En el caso de otras actividades turísticas, los valores de ocupación de mujeres son inferiores en algo más de un punto porcentual a la anterior (17%), y la diferencia con los hombres es casi imperceptible (17,1%). En el caso de estos se observa un descenso de 8 puntos porcentuales en comparación con 2010 (25,1% hombres), mientras que en el caso de las mujeres (19,7%), este ha sido menor (2,7 puntos porcentuales).

Finalmente, la ocupación más baja de las mujeres se sigue encontrando en la rama de transporte (3,9%), si bien constituye la tercera fuente de ocupación en el caso de los hombres (15,8%), observándose discretos aumentos en la década para ambos sexos.

4

ANÁLISIS DE REPRESENTACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

4

La presencia de mujeres y hombres como personal al servicio de la Administración Pública es uno de los indicadores de los diferentes que se pueden utilizar para testar y conocer la situación de la igualdad de género en una sociedad determinada. El capítulo de Representación del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto anual de la Comunidad Autónoma de Andalucía lleva a cabo un análisis de la distribución de hombres y mujeres como personal al servicio de la Administración regional, según diferentes variables como la edad, el nivel administrativo, adscripción, grupo profesional, descendencia y el área de actividad o nivel de responsabilidad en la que se concentran hombres y mujeres. Estas variables permiten diagnosticar las brechas que existen en la Administración Pública y poner en evidencia los principales retos que todavía persisten en materia de igualdad de género. La finalidad última es diseñar e implementar medidas correctoras oportunas que comporten mayores equilibrios de género, y por tanto mayor eficiencia en el uso de los recursos humanos de la Administración Pública andaluza.

Los colectivos que se estudian en este capítulo son: el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, el personal docente del Sistema Educativo Público andaluz, la plantilla del Servicio Andaluz de Salud, el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia; así como el de las entidades instrumentales del sector público andaluz. Las Agencias administrativas y de Régimen especial se incluyen en el análisis de la Administración General, mientras que las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles, fundaciones y consorcios, se incluyen en el análisis de las entidades instrumentales.

Como en años anteriores los análisis de representación de los diferentes colectivos del personal se nutren de las fuentes de información que proporcionan los registros de la Consejería de Educación y Deporte, 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 supuestos del personal al servicio de la Administración General y del personal no judicial al Servicio de la Administración de Justicia. En general, y con vistas a realizar un análisis homogéneo, estático y comparable, los datos se extraen con fecha 1 de enero del ejercicio precedente al presupuesto que se elabora. No obstante, en aquellos casos en que los datos han sido extraídos a otra fecha, queda indicado en el análisis de cada colectivo concreto.

Para mostrar un análisis más completo con los datos actualizados de la plantilla a fecha de cierre de la elaboración presupuestaria, el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2021 incluye también los datos actualizados de la Adenda de Género del Anexo de Personal, que acompaña al Anteproyecto de ley del presupuesto de la Junta de Andalucía.

En conjunto, se ha agudizado la feminización del personal de todos los colectivos de la Administración de la Junta de Andalucía a excepción de la Administración General que mantiene el mismo índice de representación relativa de hombres y mujeres (IPRHM) que el año 2020. En este sentido, el personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía mantiene su representación por sexo (IPRHM=1,26) presentando equilibrio representativo entre su personal alto cargo (IPRHM=0,97) y personal funcionario (IPRHM=1,13), y siendo el personal laboral (IPRHM=1,40) el que aumenta la feminización y condiciona al resto del colectivo. El personal de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía es el único colectivo que cuenta con una representación dentro de los márgenes de representación (IPRHM=1,05) aunque se encuentran diferencias por las distintas categorías de personal. El resto de los colectivos, el de docentes (IPRHM=1,31), el de personal sanitario (IPRHM=1,39) y personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia (IPRHM=1,34), han seguido incrementando, respecto al año pasado, la sobrerrepresentación de mujeres fuera de los márgenes equilibrados.

En los siguientes epígrafes se detalla cada uno de estos colectivos mostrando las diferencias que existen en función de las categorías profesionales, ámbitos de política y otros factores influyentes como la descendencia y la edad.

4.1. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

La igualdad de género en todos los ámbitos y sectores de la administración pública se reconoce como un factor importante para una gobernanza más eficaz y más receptiva a los diversos intereses públicos; así mismo, la igualdad mejora la calidad de los servicios públicos e incrementa la confianza en los organismos públicos. A pesar de que las mujeres se han ido incorporando a las administraciones públicas de todo el mundo, siguen concentradas en áreas tradicionalmente vinculadas al rol femenino, y todavía representan únicamente el 31% de los puestos de poder y el 20% de los altos cargos[1].

Dada esta relevancia, el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto destina un epígrafe al análisis de la representación de hombres y de mujeres del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, sus agencias administrativas y de régimen especial e instituciones. Para ello, se incluye el estudio de variables como el grupo profesional, el nivel administrativo, la Consejería a la que se adscribe, la edad, la descendencia o la temporalidad. En función de la brecha de género en los puestos de mayor responsabilidad y toma de decisiones, el análisis incluye específicamente al personal alto cargo, así como al personal funcionario en los niveles (27-30) de la carrera administrativa. En este caso, el análisis profundiza en la relación que existe entre la presencia de hombres y mujeres en estos puestos de mayor nivel con la edad y las cargas familiares. Finalmente, se analiza específicamente la representación del personal de catálogo de las agencias de régimen especial, en concreto, del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (AGAPA).

El análisis cualitativo de representación del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, que captura las brechas de género a partir del estudio de las mencionadas variables como grupos profesionales, categorías, edad, antigüedad o descendencia, se efectúa con datos proporcionados por el Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía, con fecha 1 de febrero de 2021[2], salvo los datos relativos al personal alto cargo que se han obtenido con fecha de 15 de septiembre de 2021. Para obtener evidencias más actualizadas sobre el número de efectivos que integra el personal de la Administración General, tales datos se complementan con la Adenda de género del Anexo de Personal, extraídos en septiembre de 2021, durante el procedimiento de elaboración del Presupuesto 2022. El análisis cuantitativo efectuado sobre esta última fuente de información revela que el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía lo integran 41.318 personas, de las que 26.116 son mujeres (63,2%) y 15.202 hombres (36,8%). La representación de hombres y mujeres entre el personal alto cargo se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio, con un 48,8% de mujeres, 119 mujeres alto cargo y 125 hombres o 51,2%. También existe equilibrio entre personal funcionario que asciende a 19.896 personas de las que 8.670 son hombres, y 11.226 mujeres, representando el 43,6% y el 56,4% respectivamente. Por el contrario, entre el personal laboral las mujeres suponen el 69,9% (14.662) y los hombres el 30,1% (6.306), superando los márgenes del equilibrio representativo.

1 PNUD (2021). La igualdad de género en la Administración Pública. Nueva York: PNUD.

2 Fecha en la que estaba disponible para el análisis la nueva estructura presupuestaria vigente para el Presupuesto 2021.

En conjunto, el análisis muestra que en 2021 se mantiene la feminización del conjunto de la Administración General de la Junta de Andalucía (IPRHM=1,26) situándose fuera de los márgenes equilibrados, si bien aumenta ligeramente entre el personal laboral (IPRHM=1,40) que representa el 49,6% de la plantilla. La presencia de hombres es más acusada entre los grupos profesionales y niveles de la escala administrativa más elevados, donde también se están incorporando las mujeres, si bien, a un ritmo menor que en el conjunto de la plantilla. La representación también varía en función de la Consejería, ya que las vinculadas al sector productivo están más masculinizadas que las vinculadas con la reproducción social.

4.1.1. Análisis general

En febrero de 2021 se constata la tendencia hacia la feminización del conjunto del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía (IPRHM=1,26), experimentada en los años precedentes (IPRHM=1,26 y 1,25 en 2020 y 2019 respectivamente). En 2021 también es más acusada la distancia respecto a los valores de representación más equilibrados que se observan en el conjunto de la Administración General del Estado (IPRHM=0,99)[3].

En 2021 desciende ligeramente la presencia masculina entre el personal alto cargo[4] (IPRHM=0,97) con relación a 2020 (IPRHM=0,92) manteniendo valores de equilibrio representativo. La representación equilibrada entre mujeres y hombres del personal funcionario (IPRHM=1,13), que es el colectivo más numeroso significando el 49,9% del total, es similar en 2021 y en 2020, y en la línea del conjunto de la Administración General del Estado (IPRHM=1,05). Por el contrario, entre el personal laboral se aprecia un ligero incremento de la sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,40) con relación a 2020 (IPRHM=1,39), lo que acentúa aún más el desequilibrio en esta categoría de personal y lo aleja de los valores del conjunto del Estado (IPRHM=0,82). Como en años precedentes, esta presencia mayoritaria de mujeres entre el personal laboral condiciona el desequilibrio del conjunto de la Administración General de la Junta de Andalucía ya que representa el 49,6% de la plantilla. Cabe señalar que esta mayor feminización con relación a la Administración General del Estado está motivada por las diferentes competencias que llevan a cabo cada una de las administraciones públicas: mientras que las competencias en salud, educación o políticas sociales suelen tener una mayor presencia femenina y están descentralizadas en las comunidades autónomas, las competencias como seguridad y defensa, que están reservadas al Estado, son ámbitos más masculinizados.

En 2021 la temporalidad sigue siendo más acusada entre las mujeres (26,8%) que entre los hombres (16,3%). Así mismo, el personal laboral es el colectivo donde la tasa de temporalidad es mayor, alcanzando al 33,7% de las mujeres y al 22,6% de los hombres, valores incluso más elevados que en 2020 (31,7% y 21,4% respectivamente).

Entre el personal funcionario la presencia de mujeres se acentúa a medida que se desciende en el grupo profesional. Así, mientras que el grupo A1 presenta una representación próxima a

3 IPRHM para la Administración General del Estado a enero de 2021 según los datos del Registro Central de Personal (2021) del Ministerio de Política Territorial y Función Pública (p.10). El dato no incluye el análisis del personal de las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, ni de la Administración de Justicia.

4 El personal alto cargo significa el 0,5% de la plantilla.

la paridad (IPRHM=0,98), con valores muy parecidos a los del año anterior (IPRHM=0,97), en el grupo E se aprecia una feminización muy acusada (IPRHM=1,60), incluso en mayor medida que en 2020 (IPRHM=1,47). Por su parte, el grupo A2 (IPRHM=1,21) y el grupo C2 (IPRHM=1,34) ha reducido la presencia relativa de mujeres en relación con el año anterior (IPRHM=1,22 y 1,35 respectivamente), mientras que el grupo C1 (IPRHM=1,26) la ha aumentado (IPRHM=1,25). Por tanto, solo en el grupo A1, para cuyo acceso se exigen mayores requerimientos formativos y donde se dispone de mayor remuneración y capacidad de decisión, se observan valores equilibrados, aunque con una mayor presencia masculina.

CUADRO 4.1.1. Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías y grupos profesionales. IPRHM 2021 y 2020

Categoría	Año	Grupos					Total
		A1/I	A2/II	C1/III	C2/IV	E/V	
Personal Alto Cargo	2021	0,97					0,97
	2020	0,92					0,92
Personal Funcionario	2021	0,98	1,21	1,26	1,34	1,60	1,13
	2020	0,97	1,22	1,25	1,35	1,47	1,13
Personal Laboral	2021	1,26	1,52	1,45	1,06	1,46	1,40
	2020	1,24	1,51	1,42	1,05	1,46	1,39

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

Con relación al personal laboral, también en 2021 en grupo IV es el único que mantiene valores de representación equilibrados (IPRHM=1,06), como el año anterior (IPRHM=1,05). En este grupo predomina el personal auxiliar de clínica, de cocina y administrativo. Así mismo, el grupo II sigue siendo el más feminizado (IPRHM=1,52) fuera de la representación equilibrada incluso en mayor medida que en 2020 (IPRHM=1,51). En ese grupo profesional se agrupa el personal con titulaciones de grado medio, así como el personal educador social e infantil. Le sigue el grupo V (IPRHM=1,46), conformado principalmente por personal de ordenanza, limpieza, servicios doméstico y cocina y con valores similares a 2020. A continuación, el grupo III (IPRHM=1,45) donde predomina el personal técnico de educación infantil, integración social o monitores/as escolares, con valores más feminizados que el año anterior (IPRHM=1,42). Y finalmente, el grupo I (IPRHM=1,26), donde se concentra el personal con titulaciones superiores y donde se ubican los cargos de mayor responsabilidad y remuneración. En 2021 el grupo I mantiene la tendencia hacia la feminización por encima del 60% ya apuntada el año anterior (IPRHM=1,24).

La representación equilibrada es también un principio de organización para las Consejerías[5] de la Junta de Andalucía, que presentan a febrero de 2021 un equilibrio generalizado. No obstante,

5 La Ley 9/2018 de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece en el artículo 11 referido a la representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados, apartado 1 que "cada Consejería, organismo público y entidad de derecho público, vinculado o dependiente de la Administración pública andaluza, garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de los órganos directivos".

cinco entidades de las once consejerías y de los tres Consejos de Andalucía, mantienen representaciones alejadas de los márgenes del equilibrio. La Consejería con una mayoritaria presencia masculina sigue siendo Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible (IPRHM=0,78), aunque con menor desproporción que en 2020 (IPRHM=0,77).

Las consejerías desequilibradas por mayor presencia femenina son: Educación y Deporte (IPRHM=1,54) manteniendo valores similares a los de 2020; Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación (IPRHM=1,48), aunque en mayor medida que el año anterior (IPRHM=1,46); y Salud y Familias (IPRHM=1,23) con valores ligeramente menos feminizados que en 2020 (IPRHM=1,24). Entre estas tres Consejerías y el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía (IPRHM=1,21) representan el 51,9% del total de la plantilla.

4.1.2. Personal alto cargo

El personal alto cargo[6] de la Administración General de la Junta de Andalucía tiene una representación equilibrada en 2021 (IPRHM=0,97), más próxima a la paridad que en 2020 (IPRHM=0,92).

CUADRO 4.1.2. Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2021. IPRHM 2021 y 2020

	M	H	TOTAL	IPRHM	
				2021	2020
Presidencia	-	1	1	0,00	0,00
Consejerías	5	6	11	0,91	0,83
Viceconsejerías	6	5	11	1,09	0,92
Secretaría General	10	20	30	0,67	0,79
Secretaría General Técnica	6	5	11	1,09	0,73
Dirección General y Delegaciones del Gobierno	36	34	70	1,03	0,93
Delegaciones Territoriales	38	34	72	1,06	1,13
Otros Altos Cargos	18	21	39	0,92	0,82
TOTAL	**119**	**126**	**245**	**0,97**	**0,92**

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

En 2021, las Secretarías Generales presentan valores de representación muy masculinizados (IPRHM=0,67), incluso en mayor medida que el año anterior (IPRHM=0,79). El resto de adscripciones tienen un equilibrio representativo, en la mayoría de los casos, con valores muy próximos a la paridad. Este es el caso de las Direcciones Generales y Delegaciones del Gobierno (IPRHM=1,03), las Delegaciones Territoriales (IPRHM=1,06) o las Viceconsejerías (IPRHM=1,09); así como el de las Secretarías Generales Técnicas (IPRHM=1,09) que alcanzan en 2021 el equilibro representativo que

6 El análisis del personal alto cargo se realiza con datos actualizados a 15 de septiembre de 2021.

no tuvieron en 2020 (IPRHM=0,73). Por su parte, tanto las Consejerías (IPRHM=0,91) como el resto de altos cargos (IPRHM=0,92) también mantienen valores de equilibrio.

En 2021 no hay ninguna mujer alto cargo entre 24 y 34 años (IPRHM=0), agudizando la brecha representativa de 2020 (IPRHM=0,67). Por el contrario, los hombres están infrarrepresentados entre el personal alto cargo de 35 a 44 años (IPRHM=1,37) sobrepasando los valores de equilibrio del año anterior (IPRHM=1,17). Por su parte, en 2021 el personal alto cargo de 45 a 55 años alcanza una representación prácticamente paritaria (IPRHM=0,99), muy similar a la de 2020 (IPRHM=0,98). Los hombres son mayoría entre el personal de mayor edad (IPRHM=0,79 para personal de 55 a 64 años e IPRHM=0,50 para mayores de 65), mejorando ligeramente el desequilibrio representativo del año precedente (IPRHM=0,75 y 0,33 respectivamente).

De nuevo en 2021 el número de hijos e hijas no parece ser un factor que condicione la representación entre el personal alto cargo de la Junta de Andalucía, ya que existe un equilibrio representativo en cualquier opción de descendencia. Así, el personal alto cargo con un descendiente y con tres o más (IPRHM=1) presentan una representación perfectamente paritaria, seguida del personal con dos descendientes (IPRHM=1,01) y sin descendencia (IPRHM=0,90).

La mayor parte de las consejerías tienen una representación equilibrada de su personal alto cargo, salvo la Consejería de Hacienda y Financiación Europea que presenta una representación muy masculinizada (IPRHM=0,62) y la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades que tiene un mayor número de mujeres entre su personal alto cargo (IPRHM=1,23).

4.1.3. Personal funcionario

El personal funcionario mantiene en 2021 los valores de representación equilibrada del año anterior (IPRHM=1,13). Como se ha mencionado, también entre el grupo A1, que representa el 45,8% de la plantilla, se observan los mismos niveles de representación (IPRHM=0,98), confirmando la tendencia hacia la paridad en este grupo profesional de los últimos años. Por el contrario, en el resto de grupos se mantiene e incluso se acentúa la sobrerrepresentación femenina.

La presencia masculina aumenta a medida que se avanza en los niveles de la carrera administrativa. Los hombres son mayoría en los niveles 27-30, los superiores de la escala administrativa (IPRHM=0,94), y en los niveles 24-26 (IPRHM=0,94), aunque en los márgenes de la representación equilibrada y en menor medida que en 2020 (IPRHM=0,92 para ambos tramos). Las mujeres predominan sin embargo en el resto de niveles, desequilibrando la representación hasta el nivel 20, especialmente hasta el nivel 14 (IPRHM=1,40).

Atendiendo a la consejería o institución en la que el personal funcionario presta su servicio, en 2021 se observa una sobrerrepresentación femenina en la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación (IPRHM=1,44), Educación y Deporte (IPRHM=1,30), y Salud y Familias (IPRHM=1,25). Así mismo, también existe un desequilibrio representativo en el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía (IPRHM=1,27) y en el Consejo Consultivo de Andalucía (IPRHM=1,23). Por el contrario, las consejerías e instituciones con mayor presencia masculina dentro de los márgenes de equilibrio son Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible (IPRHM=0,82) y la Agencia de la Competencia y de la Regulación Económica de Andalucía (IPRHM=0,97).

CUADRO 4.1.3. Personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo, nivel y grupo profesional. Año 2021 e IPRHM 2021 y 2020

Grupo/ Nivel	A1		A2		C1		C2		E		Total				IPRHM	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total	%	2021	2020
30	90	113									90	113	203	1,0	0,89	0,81
29	37	38									37	38	75	0,4	0,99	0,86
28	464	484									464	484	948	4,5	0,98	0,99
27	279	349									279	349	628	3,0	0,89	0,85
26	497	626									497	626	1.123	5,3	0,89	0,88
25	1.900	2.186									1.900	2.186	4.086	19,3	0,93	0,92
24	209	173	38	15							247	188	435	2,1	1,14	1,09
23	381	371									381	371	752	3,6	1,01	0,98
22	915	583	473	279							1.388	862	2.250	10,6	1,23	1,22
21			1	40	-	8					1	48	49	0,2	0,04	-
20			543	445	12	91					555	536	1.091	5,2	1,02	0,99
19			1	-							1	-	1	0,0	2,00	2,00
18			719	369	2.268	1.260					2.987	1.629	4.616	21,8	1,29	1,31
17					57	13	2	17			59	30	89	0,4	1,33	1,32
16					688	439	14	63			702	502	1.204	5,7	1,17	1,15
15					1.319	749	16	6			1.335	755	2.090	9,9	1,28	1,27
14							1.056	454			1.056	454	1.510	7,1	1,40	1,41
13									-	2	-	2	2	0,0	-	0,50
12									20	3	20	3	23	0,1	1,74	1,60
Total	**4.772**	**4.923**	**1.775**	**1.148**	**4.344**	**2.560**	**1.088**	**540**	**20**	**5**	**11.999**	**9.176**	**21.175**	**100**	**1,13**	**1,12**
	9.695		2.923		6.904		1.628		25		21.175					
IPRHM 2021	0,98		1,21		1,26		1,34		1,60		1,13					
IPRHM 2020	0,97		1,22		1,25		1,35		1,47		1,13					

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

La edad parece ser un factor que condiciona las características de la representación por sexo del personal funcionario, ya que la presencia de hombres desciende entre las edades más jóvenes, mientras que son mayoría entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,88), en mayor medida que en 2020 (IPRHM=0,89). Por el contrario, las mujeres son mayoría en todas las demás edades, rompiendo el equilibrio representativo entre el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1,22) que se mantenía el año anterior (IPRHM=1,20) y, especialmente, entre el personal más joven (24 a 34 años) (IPRHM=1,28), aunque con valores algo más equilibrados que en 2020 (IPRHM=1,33).

También la descendencia parece influir en los niveles de representación, ya que se observan más mujeres entre el personal sin descendencia (IPRHM=1,16) que entre el personal con un hijo o hija (IPRHM=1,15), dos descendientes (IPRHM=1,10), y tres o más descendientes (IPRHM=1,08).

Personal funcionario de los niveles 27–30

El análisis del personal en los niveles superiores de la carrera administrativa (27-30) contribuye a estudiar la evolución de la brecha de género que tradicionalmente se ha producido en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones en las administraciones públicas. En 2021 se mantiene la tendencia de una representación equilibrada (IPRHM=0,94) en estos puestos de la Administración General de la Junta de Andalucía, en los que las mujeres han tenido tradicionalmente más dificultades de acceso. No obstante, aunque se ha incrementado el número de mujeres con relación a 2020 (IPRHM=0,92), los valores de representación no están todavía alineados con la presencia de mujeres en el grupo A1 (IPRHM=0,98), ni en el conjunto del personal funcionario (IPRHM=1,13).

En 2021 la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible presenta una sobrerrepresentación masculina fuera de los márgenes de equilibrio (IPRHM=0,68) en estos niveles, al igual que el Consejo Consultivo de Andalucía (IPRHM=0,40). El resto de secciones muestran una representación equilibrada, próxima a valores paritarios, siendo las Consejerías de Hacienda y Financiación Europea y de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, las que disponen de un mayor número de mujeres (IPRHM=1,13) dentro del equilibrio representativo. Destaca también el Consejo Audiovisual de Andalucía que presentaba desequilibrio en 2020 (IPRHM=0,75) y en 2021 alcanza una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los niveles 27-30 (IPRHM=0,86) si bien todavía con mayoría masculina.

Las mujeres más jóvenes se van incorporando a estos niveles de mayor responsabilidad y remuneración. Así, en 2021 las mujeres predominan entre el personal de 24 a 34 años (IPRHM=1,38) y también, entre el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1,10), aunque en este último caso ya en los márgenes del equilibrio representativo. Por el contrario, el número de hombres se incrementa a medida que se asciende en la edad y son mayoría entre el personal de 45 a 54 años (IPRHM=0,95) y de 55 a 64 años (IPRHM=0,84), edades que constituyen el 75,3% del total del personal funcionario en los niveles 27 a 30. Finalmente, se observa una sobrerrepresentación masculina a partir de los 65 años (IPRHM=0,59).

Como en años precedentes, en 2021 también se aprecian diferencias representativas en función del número de hijos e hijas. Las mujeres siguen predominando en la opción sin descendientes (IPRHM=1,13), incluso en mayor medida que en 2020 (IPRHM=1,10); mientras que los hombres son mayoría en la opción con un solo hijo/a (IPRHM=0,90), con valores similares al año anterior, así como en la opción con dos descendientes (IPRHM=0,84) y con tres o más (IPRHM=0,91), si bien, con menos intensidad que en 2020 (IPRHM=0,83 y 0,89 respectivamente).

4.1.4. Personal laboral

En 2021 el personal laboral al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía supone casi la mitad de los efectivos, el 49,6%, en un porcentaje similar a 2020, si bien ligeramente inferior al personal funcionario (49,9%). Así mismo, se confirma la tendencia hacia la feminización de esta categoría (IPRHM=1,40) que ya se apuntaba el año anterior (IPRHM=1,39), y que intensifica el desequilibrio representativo del conjunto.

El único grupo que se caracteriza por el equilibrio representativo es el grupo IV (IPRHM=1,06) donde se mantiene la representación próxima a la paridad del año precedente (IPRHM=1,05) y donde se ubica especialmente el personal auxiliar de clínica y de cocina. Por el contrario, el grupo II es el que muestra unos valores de sobrerrepresentación femenina más acusados (IPRHM=1,52), en mayor medida que en 2020 (IPRHM=1,51). La pertenencia a este grupo exige una titulación de grado medio, por lo que incluye al personal de educación infantil y educación social. Le sigue el grupo V (IPRHM=1,46), con valores similares al año anterior y donde se ubica mayoritariamente el personal ordenanza, de limpieza y de servicios domésticos. A continuación, el grupo III (IPRHM=1,45) donde se concentra el personal técnico superior de educación infantil, monitoras/es escolares; y, finalmente, el grupo I (IPRHM=1,26) correspondiente a las titulaciones superiores. En ambos grupos se incrementa la presencia relativa de mujeres respecto a 2020 (IPRHM=1,42 y 1,24 respectivamente).

El análisis por consejerías e instituciones revela una polarización entre las que se encuentran muy masculinizadas y las que están muy feminizadas. Entre las primeras destacan el Consejo Audiovisual de Andalucía, el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía y la Agencia de la Competencia y de la Regulación Económica de Andalucía, que cuenta con un escaso volumen de personal laboral y en los que no hay ninguna mujer. Les sigue el Consejo Consultivo de Andalucía (IPRHM=0,40), las Consejerías de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible (IPRHM=0,68), Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio (IPRHM=0,71) y Presidencia, Administración Pública e Interior (IPRHM=0,72). Por el contrario, las Consejerías de Educación y Deporte (IPRHM=1,61), Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación (IPRHM=1,49), las cuales suman el 72,2% del total del personal laboral, seguidas de Hacienda y Financiación Europea (IPRHM=1,39), Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (IPRHM=1,30) y la Vicepresidencia y Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local (IPRHM=1,27) presentan una sobrerrepresentación femenina entre su personal laboral fuera de los márgenes de equilibrio. Solo la Consejería de Salud y Familias (IPRHM=1,17), la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico (IPRHM=0,99) y la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades (IPRHM=0,81) cuentan con valores de representación equilibrados.

La sobrerrepresentación femenina entre el personal laboral se produce en todas las edades, especialmente en los extremos, entre el personal más joven, de 24 a 34 años, y el personal mayor de 65 años (IPRHM=1,52 en ambos casos), incluso en mayor medida que en 2020 (IPRHM=1,51 para ambos casos). Le sigue el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1,49), el de 45 a 54 (IPRHM=1,46), y finalmente, el personal de 55 a 64 (IPRHM=1,36). En todos los casos se ha agudizado el desequilibrio con relación al año anterior (IPRHM=1,47, 1,44 y 1,34 respectivamente).

La descendencia sí parece tener una mayor influencia en la representación ya que, aunque la presencia de mujeres es mayoritaria en todas las opciones, se reduce a medida que se asciende en el número de hijos e hijas. Así, la opción sin descendientes es la más feminizada (IPRHM=1,43),

seguida de la opción con un descendiente (IPRHM=1,42), dos o más hijos e hijas (IPRHM=1,38), y finalmente, tres o más (IPRHM=1,36). En todas las opciones se constata la tendencia a la feminización ya que se incrementa el desequilibrio en relación con 2020 (IPRHM=1,42; 1,40; 1,36; y 1,34 respectivamente).

4.1.5. Personal de catálogo

En 2021 vuelven a sobrepasarse los niveles de representación equilibrada entre el personal de catálogo (IPRHM=1,21) del Servicio Andaluz de Empleo (en adelante SAE) y de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (en adelante AGAPA), que se alcanzaron en 2020 (IPRHM=1,20). Este desequilibrio está causado por el descenso en la presencia de hombres en AGAPA (IPRHM=1,03) respecto al año anterior (IPRHM=1,02), ya que el SAE mantiene los valores de sobrerrepresentación femenina de 2020 (IPRHM=1,34).

El 99,4% del personal de las agencias de régimen especial trabaja a tiempo completo. Solo el 0,6% del personal del SAE trabaja a tiempo parcial, que alcanza una representación cercana a la paridad (IPRHM=1,05), alejada de los valores de sobrerrepresentación femenina de su personal a tiempo completo (IPRHM=1,34).

En 2021 la temporalidad en las agencias de régimen especial sigue siendo más acusada entre las mujeres (44,3%) que entre los hombres (30,9%), con valores incluso más elevados que en 2020 (39,1% y 29,4% respectivamente).

Atendiendo a la edad, en 2021, el equilibrio representativo se observa entre el personal de 24 a 34 años (IPRHM=0,94), de 35 a 44 (IPRHM=1,19) y de 55 a 64 (IPRHM=1,01). El personal de 45 a 54 años (IPRHM=1,27) y el personal mayor de 65 (IPRHM=1,22) presentan una mayor presencia femenina fuera de los márgenes de equilibrio. No obstante, teniendo en cuenta la entidad se aprecian diferencias: en AGAPA el personal más joven y el personal de 55 a 64 años presentan una sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,67 y 0,69 respectivamente) que excede el equilibrio representativo, mientras que en el SAE se observa una sobrerrepresentación de mujeres en todas las edades, también por encima de la representación equilibrada.

4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ

El análisis de la Representación del Sistema Educativo Público de Andalucía[7] incluye una valoración general de la presencia de mujeres y hombres en el conjunto del personal docente, atendiendo a los distintos niveles y tipos de enseñanza, en función del tipo de centro y tomando en consideración la edad. Finalmente, se analiza de manera específica el personal dedicado a la inspección educativa y el personal directivo de los centros docentes, que constituyen los puestos de mayor responsabilidad en el sector.

El estudio se ha realizado con los datos extraídos del Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía (SirHus) y del Sistema de pago delegado para la concertada, con fecha 1 de enero de 2021. Estas fuentes se complementan con los datos recogidos en la Adenda de Género del Anexo de personal que acompaña al Presupuesto 2022, que tienen fecha de septiembre de 2021. Según la Adenda, el personal del Sistema Educativo Público de Andalucía lo componen 107.314 docentes de centros públicos de las que 69.797 son mujeres (65%) y 37.517 son hombres (35%). El personal funcionario suma casi el total del personal mencionado ya que el personal laboral lo componen 697 personas de las cuales 355 son mujeres (50,9% del personal laboral) y los hombres son 342 (49,1% del personal laboral).

4.2.1. Análisis General

En enero de 2021 el personal docente del Sistema Educativo Público de Andalucía, incluyendo los centros públicos y los centros concertados, se incrementa en un 6,2% con relación a 2020. El 65,6% de este personal son mujeres un 7,1% más que el año anterior, mientras que los hombres son minoría al constituir el 34,4% del personal docente.

Por tanto, en 2021 se agudiza la feminización del profesorado (IPRHM=1,31) que también se constataba el año precedente (IPRHM=1,30) motivado por la mayor presencia de mujeres en los centros de titularidad pública (IPRHM=1,31) que en 2020 (IPRHM=1,30), ya que en la educación concertada los valores de representación se mantiene estables respectos al año anterior (IPRHM=1,31). No obstante, esta sobrerrepresentación femenina entre el profesorado andaluz es inferior a la que se produce en el conjunto de España donde el 72,2% del profesorado de Enseñanzas de Régimen General no universitaria, está conformado por mujeres y el 27,8% por hombres[8]. Así mismo, la feminización del profesorado en Andalucía es también inferior a la que se produce en el conjunto de los países miembros de la Unión Europea o entre los países de la OCDE[9].

7 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.

8 Datos para el curso 2018-2019, incluido en el Informe Igualdad en Cifras. MEFP 2020. Aulas por la igualdad, del Ministerio de Educación y Formación Profesional (2021). Para más información: https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:8d11c459-d25f-4113-a53b-5b97a91dd8cb/cifrasmefp2021.pdf

9 En el promedio para los países de la OCDE las mujeres representan el 96,3% del profesorado en Educación Infantil, 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. El caso de la UE22 es similar a la media de la OCDE con una proporción de mujeres entre el 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

También en 2021 la presencia femenina es más acusada en la Educación Especial (IPRHM=1,75), la Educación Compensatoria (IPRHM=1,55) y la Educación Infantil y Primaria (IPRHM=1,54), incluso en mayor medida que en 2020 (IPRHM=1,74; 1,52 y 1,53 respectivamente). También se observa una sobrerrepresentación femenina en la Educación de Personas Adultas (IPRHM=1,22), si bien, en este tipo de enseñanza se mejoran los valores del año anterior (IPRHM=1,23). El equilibrio representativo se observa en las plantillas de la Formación del Profesorado (IPRHM=1,13) y de la Educación Secundaria y Formación Profesional (IPRHM=1,11), aunque con plantillas más alejadas de la paridad que en 2020 (IPRHM=1,09 en ambos casos). En 2021 las Enseñanzas de Régimen Especial, sin embargo, tienen una representación más próxima a la paridad (IPRHM=0,97) que el año precedente (IPRHM=0,95). Por el contrario, la Inspección Educativa sigue estando ocupada mayoritariamente por hombres (IPRHM=0,60), no obstante, con una mayor presencia de mujeres que en 2020 (IPRHM=0,58).

CUADRO 4.2.1. Personal del Sistema Educativo Público Andaluz. Año 2021 e IPRHM 2021 y 2020

Niveles	Mujeres	Hombres	Total	% Total	IPRHM 2021	IPRHM 2020
Educación Infantil y Primaria	39.194	11.740	50.934	39,1	1,54	1,53
centros públicos	31.965	9.214	41.179	31,6	1,55	1,54
centros concertados	7.229	2.526	9.755	7,5	1,48	1,49
Educación Secundaria y F.P.	35.060	28.056	63.116	48,5	1,11	1,09
centros públicos	29.468	23.528	52.996	40,7	1,11	1,09
centros concertados	5.592	4.528	10.120	7,8	1,11	1,09
Enseñanzas de Régimen Especial (p)	2.334	2.467	4.801	3,7	0,97	0,95
Educación de Personas Adultas (p)	1.260	814	2.074	1,6	1,22	1,23
Educación Especial	5.864	853	6.717	5,2	1,75	1,74
centros públicos	4.861	624	5.485	4,2	1,77	1,76
centros concertados	1.003	229	1.232	0,9	1,63	1,64
Educación Compensatoria (p)	1.425	418	1.843	1,4	1,55	1,52
Formación del Profesorado (p)	191	146	337	0,3	1,13	1,09
Inspección Educativa (p)	86	200	286	0,2	0,60	0,58
Total	**85.414**	**44.694**	**130.108**	**100,0**	**1,31**	**1,30**
centros públicos	**71.590**	**37.411**	**109.001**	**83,8**	**1,31**	**1,30**
centros concertados	**13.824**	**7.283**	**21.107**	**16,2**	**1,31**	**1,31**

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

(p) solo en centros públicos.

En función de la edad, la representación del personal educativo mantiene la tendencia de los últimos años y las mujeres son mayoría en todos los tramos de edad. La mayor feminización se observa entre el personal más joven menor de 35 años (IPRHM=1,39), incrementando incluso los valores de representación de 2020 (IPRHM=1,35). La sobrerrepresentación femenina se mantiene y se incrementa en el resto de tramos de edad, salvo entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=1,15) que mantiene valores de equilibrio, aunque más alejados de la paridad que el año anterior (IPRHM=1,12).

La temporalidad[10] en los centros de titularidad pública se ha incrementado respecto a 2020, ya que en 2021 alcanza al 26,1% del total del personal, mientras que el año precedente el 17,7% de los contratos eran temporales. Aunque este incremento ha afectado a todo el personal, los hombres ocupan una mayor proporción de puestos temporales (29,4%) que a las mujeres (24,3%), si bien, la brecha de 5,1 puntos es menor que la del año anterior, que ascendía a 7 puntos.

4.2.2. Análisis del personal docente por tipo de enseñanza

Se presenta a continuación un análisis particularizado de la representación de mujeres y hombres en el Sistema Educativo Público andaluz por niveles y tipos de enseñanza, en función del tipo de centro y tomando en consideración la edad.

A. Educación Infantil y Primaria

En enero de 2021, la plantilla docente en Educación Infantil y Primaria la conformaba un total de 50.934 personas, de las que 39.194 eran mujeres y 11.740 hombres, presentando una alta feminización (IPRHM=1,54), incluso más acusada que en 2020 (IPRHM=1,53). El desequilibrio es mayor en los centros de titularidad pública (IPRHM=1,55), donde también empeoran los valores del año anterior (IPRHM=1,54), que en la educación concertada (IPRHM=1,48), en la que se reduce ligeramente en relación con 2020 (IPRHM=1,49)[11]. La Educación Infantil y Primaria es el segundo nivel por volumen total de efectivos, acogiendo al 39,1% del total de la plantilla docente.

Teniendo en cuenta la edad del personal docente, en 2021 se trunca la tendencia hacia una mayor incorporación de hombres entre el profesorado más joven menor de 35 años, (IPRHM=1,52) que se apuntaba el año anterior (IPRHM=1,49). El personal entre 35 y 44 años que es el más numeroso al constituir el 34,1% de la plantilla de este nivel educativo, mantiene los valores de 2020 (IPRHM=1,51); sin embargo, el personal de 45 a 54 años que representa el 26,9% del total, reduce ligeramente (IPRHM=1,54) el desequilibrio del año anterior (IPRHM=1,55). Por el contrario, entre las edades más avanzadas, de 55 a 64 años y mayores de 65 se incrementa la amplia sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,60 y 1,53) de 2020 (IPRHM=1,57 y 1,51 respectivamente).

B. Educación Secundaria y Formación Profesional

El profesorado de la Educación Secundaria es el más numeroso de todo el Sistema Público de Educación andaluz, al representar en 2021 el 48,5% del total, alcanzando los 63.116 efectivos, de los que 35.060 son mujeres (el 55,5%) y 28.056 hombres (el 44,5%). La representación de este profesorado es más equilibrada que en los primeros niveles educativos (IPRHM=1,11) si bien, en 2021 está más alejada de la paridad que en 2020 (IPRHM=1,09). El tipo de centro no afecta

10 La tasa de temporalidad expresa el porcentaje que representan los puestos ocupados con contratos temporales en el conjunto de la plantilla.

11 A pesar de presentar unos valores tan feminizados ya que las mujeres constituyen el 77% del personal docente a este nivel, en Andalucía el desequilibrio es menor que en el conjunto de España, donde representan el 97,6% en los Centros de Educación Infantil y el 82% en los Centros de Educación Primaria (Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2021, p.57).

a la representación, puesto que, tanto en 2021 como en 2020, los valores son similares en los centros de titularidad pública y en la educación concertada.

Esta tendencia hacia una mayor feminización de la Educación Secundaria y Formación Profesional no se traslada al profesorado con cátedra, que son los puestos más elevados en la escala docente no universitaria. En 2021 el 76,3% del personal docente con cátedra a este nivel educativo son hombres (IPRHM=0,68), reduciéndose la presencia de mujeres con relación a 2020 (IPRHM=0,70). En 2021 todo el personal con cátedra en Educación Secundaria es mayor de 56 años, siendo la presencia de mujeres aún más minoritaria entre el personal con cátedra mayor de 65 años (IPRHM=0,49).

El análisis por edad muestra un incremento de la feminización a medida que se reduce la edad del profesorado, tendencia que se consolida en los últimos años. Así, los primeros tramos de edad de menores de 35 (IPRHM=1,16) y entre 35 y 44 años (IPRHM=1,17) presentan una mayor presencia femenina, incluso en mayor medida que en 2020 (IPRHM=1,13 y 1,15 respectivamente). Sin embargo, los hombres son mayoría entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,97), como el año anterior (IPRHM=0,95), aunque en los márgenes de la representación equilibrada. El personal de 45 a 54 años (IPRHM=1,09) y de 55 a 64 años (IPRHM=1,04) también mantienen valores próximos a la paridad, aunque ligeramente más feminizados que en 2020 (IPRHM=1,07 y 1,02 respectivamente).

C. Educación de Personas Adultas

La Educación de Personas Adultas se imparte exclusivamente en los centros públicos y en 2021 representa el 1,6% de todo el personal docente del Sistema Educativo Público de Andalucía, con un total de 2.074 efectivos, de los que 1.260 son mujeres (el 60,8%) y 814 hombres (el 39,2%). En 2021 se confirma la tendencia de los últimos años y las mujeres son mayoría en este tipo de enseñanza (IPRHM=1,22), superando los valores de representación equilibrada que se rompieron por primera vez en 2020 (IPRHM=1,23). A pesar de esta tendencia a la feminización, la presencia de mujeres con cátedra en este tipo de enseñanza (IPRHM=0,33) es aún inferior a la del año anterior (IPRHM=0,50), ya que solo ocupan el 16,7% del total.

Las mujeres son mayoría en todos los tramos de edad, salvo entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,95) donde predominan los hombres, si bien, siempre en rangos de equilibrio representativo como en 2020 (IPRHM=1,14). Destaca la mayor presencia femenina entre el personal docente menor de 35 años (IPRHM=1,45), incluso en mayor medida que el año anterior (IPRHM=1,44). Sin embargo, el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1,12) y el personal de 45 a 54 (IPRHM=1,14) incorporan a más hombres con relación al año anterior (IPRHM=1,17 en ambos casos). Por su parte, el personal de 55 a 64 años (IPRHM=1,27) también acentúa la sobrerrepresentación femenina de 2020 (IPRHM=1,24).

D. Educación Especial

En 2021 la plantilla más feminizada de todo el Sistema Educativo Público andaluz es la que presenta la Educación Especial (IPRHM=1,75), incluso en mayor medida que el año anterior (IPRHM=1,74). Este tipo de enseñanza la imparten 6.717 efectivos de los que 5.864 son mujeres (87,3%) y 853 hombres (12,7%). El desequilibrio representativo es mayor en los centros públicos

(IPRHM=1,77) que en los centros concertados (IPRHM=1,63), ampliándose incluso la brecha de 2020 en el caso de los centros públicos (IPRHM=1,76) y reduciéndose en el caso de los centros concertados (IPRHM=1,64).

La sobrerrepresentación femenina se produce en todas las edades, siendo no obstante más acusada entre el personal más joven. Así, el personal menor de 35 años (IPRHM=1,79) y especialmente, el personal de 35 a 44 (IPRHM=1,82) que representa el 43% del total, presentan plantillas ampliamente desequilibradas. Le siguen el personal de 45 a 54 años (IPRHM=1,68), el personal de 55 a 64 (IPRHM=1,64) y el personal mayor de 65 años (IPRHM=1,53). Solo el personal menor de 35 años y el personal mayor de 65 reducen el desequilibrio de 2020 (IPRHM=1,82 y 1,60 respectivamente), mientras que, en las edades restantes, se incrementa la presencia relativa de mujeres.

E. Educación Compensatoria

La Educación Compensatoria[12] se imparte exclusivamente en los centros públicos y en 2021 representa el 1,4% del peso total de la plantilla de personal docente con un total de 1.843 personas, de las que 1.425 son mujeres (77,3%) y 418 hombres (22,7%). La representación de profesores y profesoras es por tanto la tercera más feminizada del sistema (IPRHM=1,55) superando los valores de desequilibrio de 2020 (IPRHM=1,52).

En este tipo de enseñanza hay también más mujeres en todos los tramos de edad, especialmente, entre el profesorado más joven. Entre docentes menores de 35 años (IPRHM=1,61) se observa el mayor desequilibro, incluso en mayor medida que en 2020 (IPRHM=1,51). Por el contrario, entre el personal mayor de 65 la representación se acerca a la paridad (IPRHM=1,09) superando la sobrerrepresentación masculina del año anterior (IPRHM=0,76).

F. Enseñanzas de Régimen Especial

Las Enseñanzas de Régimen Especial se refieren a las enseñanzas artísticas, las deportivas y las enseñanzas especializadas de idiomas, que cuentan con una organización propia y que también se imparten exclusivamente en los centros de titularidad pública[13]. En 2021 el personal docente de este tipo de enseñanza lo conforman 4.801 personas de las que 2.334 son mujeres (48,6%) y 2.467 hombres (51,4%), siendo mayoritaria la presencia de hombres (IPRHM=0,97) aunque en los márgenes de la representación equilibrada, como ocurrirá en 2020 (IPRHM=0,95). El mayor número de cátedras del sistema educativo se concentran en este tipo de enseñanza, donde la presencia masculina es todavía más mayoritaria (IPRHM=0,75) si bien, en menor medida que en 2020 (IPRHM=0,71).

El análisis por edad revela una mayor incorporación de mujeres entre el profesorado menor de 35 años (IPRHM=1,07) en 2021, superando los valores prácticamente paritarios del año anterior (IPRHM=0,99). En 2021 se supera también la sobrerrepresentación masculina que se daba en 2020 (IPRHM=0,76) entre el profesorado mayor de 65 años (IPRHM=0,98).

12 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.

13 Capítulos VI, VII y VIII de la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía.

G. Formación del Profesorado

Este tipo de enseñanza se imparte en los centros públicos y su plantilla docente está conformada en 2021 por un total de 337 personas, de las que 191 son mujeres (56,7%) y 146 hombres (43,3%). Se mantiene por tanto el equilibrio representativo (IPRHM=1,13) aunque con mayor presencia femenina y más lejos de valores paritarios que en 2020 (IPRHM=1,09).

En el análisis por edad consta esta tendencia a la feminización de este tipo de enseñanza, así, entre el profesorado más joven, que en este caso es el personal de 35 a 44 años, se produce una sobrerrepresentación de mujeres (IPRHM=1,24) aunque menos acusada que en 2020 (IPRHM=1,26). La presencia masculina va incrementándose a medida que se avanza en edad, aunque en los límites del equilibrio representativo, salvo entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,50) que mantiene la misma sobrerrepresentación de 2020.

H. Inspección Educativa

El personal docente que conforma la Inspección Educativa es el que dispone de mayores responsabilidades y de las retribuciones más elevadas[14] y en enero de 2021 constituye el 0,2% de todo el sistema educativo. Se trata también del tipo de enseñanza más masculinizado, donde los hombres están sobrerrepresentados (IPRHM=0,60), aunque presentando un desequilibrio más matizado que en 2020 (IPRHM=0,58). De las 286 personas que integran este colectivo, 200 son hombres (el 69,9%) y 86 mujeres (el 30,1%).

Esta menor presencia de mujeres en la Inspección Educativa con relación a su representación mayoritaria en el conjunto del Sistema Educativo Público de Andalucía, muestra la existencia de una segregación vertical en el sector. Esta dinámica se ve favorecida por los requisitos de acceso a la Inspección Educativa, que requieren de una experiencia de tres mandatos en un cargo de dirección de un centro docente[15]. En este sentido, y a pesar de que las mujeres se van incorporando progresivamente en los puestos directivos, su presencia es todavía menos numerosa en estos puestos que en el conjunto del sistema.

En función de la edad, se aprecia una masculinización de todas las edades, especialmente, entre las más elevadas, siendo el personal mayor de 65 años el más desequilibrado (IPRHM=0,24) y el de 45 a 54 el que menos (IPRHM=0,76).

En 2021 las mujeres incrementan ligeramente su presencia entre los puestos básicos del cuerpo de inspección, es decir, las inspectoras e inspectores de educación (IPRHM=0,61) y entre el personal de coordinación de Equipos de Zona (IPRHM=0,70) con relación al año anterior (IPRHM=0,59 y 0,65 respectivamente). Se destaca así mismo la composición paritaria (IPRHM=1) del colectivo de Inspección Central que supera el desequilibrio de 2020 (IPRHM=0,67).

14 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).

15 El art. 3.2. de la Orden de 26 de abril de 2011 de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía establece que, además de cumplir con los requisitos generales, las personas participantes en el proceso de selección al cargo de inspector/a educativo deberá acreditar haber ejercido con evaluación positiva, al menos durante tres mandatos, el cargo de director/a.

CUADRO 4.2.2. Personal docente con función inspectora según sexo y tipo de puesto. Año 2021 e IPRHM 2021 y 2020

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	
	2021			2021	2020
Inspector/a General de Educación	0	1	1	0,00	0,00
Inspector/a Central	2	2	4	1,00	0,67
Jefe/a de Servicio de Inspección	1	7	8	0,25	0,25
Adjunto/a Servicio de Inspección	1	7	8	0,25	0,25
Coordinador/a Equipo de Zona	14	26	40	0,70	0,65
Inspector/a de Educación	68	156	224	0,61	0,59
Asesor/a Inspección Educativa	0	1	1	0,00	0,00
Total	**86**	**200**	**286**	**0,60**	**0,58**

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

(p) solo en centros públicos.

4.2.3. Análisis de los equipos directivos

En 2021 las mujeres siguen incorporándose en los equipos directivos y en los puestos de dirección[16] del Sistema Educativo Público andaluz, consolidando la tendencia de los últimos años. Aunque en los márgenes del equilibrio representativo, las mujeres son mayoría entre los equipos directivos (IPRHM=1,13), incluso en mayor medida que el año anterior (IPRHM=1,12), no obstante, en una proporción menor a su peso en el conjunto del sistema (IPRHM=1,31). En 2021 este incremento se experimenta tanto en los centros de titularidad pública (IPRHM=1,14) como en la educación concertada (IPRHM=1,04) con relación a 2020 (IPRHM=1,13 y 1,02 respectivamente).

La participación de las mujeres ha aumentado en los equipos directivos de todos los niveles y tipos de enseñanza analizados. En la Educación Infantil y Primaria se concentra el 50,5% del personal de los equipos directivos que en 2021 (IPRHM=1,26) vuelve a presentar una sobrerrepresentación femenina más acusada que en 2020 (IPRHM=1,25). Esta sobrerrepresentación se produce exclusivamente en los centros de titularidad pública (IPRHM=1,27) que aumentan el desequilibrio de 2020 (IPRHM=1,26), mientras que en la educación concertada se mantiene una representación equilibrada (IPRHM=1,15) como el año anterior (IPRHM=1,12).

Los equipos directivos de la Educación Secundaria constituyen el 39,8% del total y los hombres tienen una presencia ligeramente mayoritaria (IPRHM=0,97) si bien, la representación está más próxima a la paridad que el año anterior (IPRHM=0,94). En este nivel de enseñanza los equipos directivos de la educación concertada integran a más hombres (IPRHM=0,95) que en los centros de titularidad pública (IPRHM=0,97) aunque en ambos tipos de cetros la presencia femenina se ha incrementado respecto al año precedente (IPRHM=0,92 y 0,95 respectivamente).

16 En el análisis comparativo de 2021 y 2020 se tienen en cuenta los equipos directivos de Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria, Educación de Personas Adultas, Educación Especial, Enseñanzas de Régimen Especial, Educación Compensatoria y la Formación del Profesorado. Los datos de 2020 pueden variar ligeramente con los recogidos para ese año en el Informe del año anterior, ya que, en esa ocasión, se consideraron solo los datos de la Educación Infantil y Primaria, la Educación Secundaria y la Educación de Personas Adultas, con el objetivo de acompasar la metodología al análisis de 2008 con la que se comparaba.

CUADRO 4.2.3. Equipos directivos de Sistema Educativo Público Andaluz. Año 2021 e IPRHM 2021 y 2020

					IPRHM	
	Mujeres	Hombres	Total	%/ Total	2021	2020
Equipos directivos (niveles)						
Educación Infantil y Primaria	3.926	2.298	6.224	50,5	1,26	1,25
centros públicos	3.731	2.153	5.884	47,8	1,27	1,26
centros concertados	195	145	340	2,8	1,15	1,12
Educación Secundaria y F.P.	2.380	2.528	4.908	39,8	0,97	0,94
centros públicos	2.039	2.148	4.187	34,0	0,97	0,95
centros concertados	341	380	721	5,9	0,95	0,92
Enseñanzas de Régimen Especial (p)	304	269	573	4,7	1,06	1,06
Educación de Personas Adultas (p)	203	132	335	2,7	1,21	1,21
Educación Especial	89	24	113	0,9	1,58	1,56
centros públicos	36	8	44	0,4	1,64	1,64
centros concertados	53	16	69	0,6	1,54	1,51
Educación Compensatoria (p)	31	40	71	0,6	0,87	0,87
Formación del Profesorado (p)	49	45	94	0,8	1,04	0,92
Total	**6.982**	**5.336**	**12.318**	**100,0**	**1,13**	**1,12**
centros públicos	**6.393**	**4.795**	**11.188**	**90,8**	**1,14**	**1,13**
centros concertados	**589**	**541**	**1.130**	**9,2**	**1,04**	**1,02**
Equipos directivos (cargos)						
Dirección	1.883	1.992	3.875	31,5	0,97	0,97
centros públicos	1.604	1.737	3.341	27,1	0,96	0,96
centros concertados	279	255	534	4,3	1,04	1,05
Subdirección (c)	129	122	251	2,0	1,03	1,04
Vicedirección (p)	323	255	578	4,7	1,12	1,05
Jefatura de Estudios	2.802	1.718	4.520	36,7	1,24	1,22
centros públicos	2.621	1.554	4.175	33,9	1,26	1,24
centros concertados	181	164	345	2,8	1,05	0,97
Secretaría (p)	1.845	1.249	3.094	25,1	1,19	1,18
Total general	**6.982**	**5.336**	**12.318**	**100,0**	**1,13**	**1,12**
centros públicos	**6.393**	**4.795**	**11.188**	**90,8**	**1,14**	**1,13**
centros concertados	**589**	**541**	**1.130**	**9,2**	**1,04**	**1,02**

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

*Solo Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria y Educación de Personas Adultas.

Las Enseñanzas de Régimen Especial representan el 4,7% de los equipos directivos y en 2021 mantienen los valores prácticamente paritarios de 2020 (IPRHM=1,06). Por su parte, la Educación de Personas Adultas también mantiene los mismos valores de representación entre

sus equipos directivos (IPRHM=1,21), si bien, sobrepasando la franja de representación equilibrada. Los equipos directivos de la Educación Especial representan el 0,9% del total y en 2021 (IPRHM=1,58) incrementan la sobrerrepresentación femenina del año anterior (IPRHM=1,56). Este desequilibrio es más pronunciado en los centros de titularidad pública (IPRHM=1,64) que en la educación concertada (IPRHM=1,54). La Educación Compensatoria, que representa el 0,6% de los equipos directivos y donde los hombres tienen mayor presencia, mantiene los valores de equilibrio del año anterior (IPRHM=0,87). Finalmente, la Formación del Profesorado donde se concentran el 0,8% de los equipos directivos, se incrementa en 2021 la participación femenina (IPRHM=1,04) con relación a 2020 (IPRHM=0,92) manteniendo una representación equilibrada.

El análisis de la presencia de mujeres y hombres en los equipos directivos en función del cargo muestra que los cargos de dirección son los únicos en los que hay más hombres que mujeres, con una representación en 2021 similar a la de 2020 (IPRHM=0,97). En los centros de titularidad pública esta presencia es aún mayor (IPRHM=0,96) que en la educación concertada (IPRHM=1,04) donde las mujeres ya son más numerosas, siempre dentro del equilibrio representativo. Por el contrario, las Jefaturas de Estudio presentan una sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,24) incluso en mayor medida que en 2020 (IPRHM=1,22). Este desequilibrio es más acusado en los centros públicos (IPRHM=1,26) donde se empeoran los valores de 2020 (IPRHM=1,24), mientras que en los centros concertados se mantienen los valores de equilibrio (IPRHM=1,05) que también se observaban el año anterior (IPRHM=0,97).

Las Subdirecciones, que es un cargo directivo exclusivo de los centros concertados, mantienen los valores próximos a la paridad (IPRHM=1,03) del año anterior (IPRHM=1,04). Por su parte, las Vicedirecciones de los centros de titularidad pública también mantienen una representación equilibrada (IPRHM=1,12), si bien, algo más alejada de la paridad que en 2020 (IPRHM=1,05). Finalmente, las Secretarías, también cargos directivos exclusivamente de los centros públicos, tiene en 2021 una representación en los márgenes del equilibrio (IPRHM=1,19), ligeramente más feminizada que en 2020 (IPRHM=1,18).

En 2021 se confirma también la tendencia de los últimos años a una incorporación de mujeres entre el personal directivo más joven, mientras que los hombres van aumentando su presencia a medida que se asciende en la edad. Así, entre el personal menor de 35 años los equipos directivos se caracterizan por una sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,37), incluso más acusada que en 2020 (IPRHM=1,34). El personal de 35 a 44 años abandona en 2021 el equilibrio representativo (IPRHM=1,21) que sí alcanzaba en 2020 (IPRHM=1,19). Entre el personal de 45 a 54 años se mantienen representaciones equilibradas (IPRHM=1,11), al igual que entre el personal de 55 a 64 años (IPRHM=1,09), experimentando una mayor presencia femenina con relación a 2020 (IPRHM=1,09 y 1,04 respectivamente). Por último, el personal mayor de 65 años alcanza en 2021 una representación equilibrada (IPRHM=0,83) que no presentaba en 2020 (IPRHM=0,74).

4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

El presente epígrafe del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto analiza la presencia de hombres y mujeres en el Servicio Andaluz de Salud (en adelante SAS). Por un lado, se estudia la representación por sexo de su plantilla estatutaria según grupos profesionales, servicios sanitarios, profesiones y niveles de la carrera administrativa. Así mismo, se analiza cada una de las modalidades de prestación de servicios con mayor profundidad. Y, por otro lado, se atiende a la diferente presencia relativa entre mujeres y hombres en los niveles de mayor responsabilidad del sistema, analizando la influencia de la edad y el número de descendientes en dicha representación.

El estudio se realiza con los datos facilitados por la agencia administrativa y extraídos en junio de 2021 del Sistema de Información de Gestión de Recursos Humanos, Oposiciones, Nóminas, Turnos/traslados y Expedientes (GERHONTE), que deben entenderse complementados por los que se recogen en la Adenda de género del Anexo de Personal del Presupuesto 2022 obtenidos a fecha de septiembre de 2021. De acuerdo con los datos de la Adenda, el personal del Servicio Andaluz de Salud lo componen 89.190 personas de las que 61.949 son mujeres (69,5%) y 27.241 son hombres (30,5%). El personal funcionario constituye prácticamente la totalidad de la plantilla ya que el personal laboral lo componen 14 personas de las cuales 8 son mujeres y los hombres son 6.

El estudio del sector sanitario desde la perspectiva de género contribuye a visibilizar y a explicar la segregación vertical y horizontal que caracteriza a todos los sistemas sanitarios. A pesar de que las mujeres constituyen la mayor parte del personal del sector salud[17], éstas suelen concentrarse en los niveles base del sistema, con remuneraciones más bajas. Su presencia es, no obstante, menos considerable entre los puestos más elevados, de gestión y de toma de decisiones. La vinculación de la atención sanitaria con las tareas de cuidados y de reproducción social, muy asociadas al rol femenino, explican esta mayor presencia de mujeres en el sector. Estas dinámicas de género también se observan entre el personal sanitario del SAS y por ello, actualmente está en vigor su primer Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (PEIOHM) 2018-2020[18].

17 Tanto a nivel mundial, según la OMS, como a nivel europeo, según el EIGE, las mujeres representan más del 70% de la fuerza laboral en el sector. Las mujeres son también las principales prestadoras de cuidados no remunerados. Así mismo, la brecha salarial en el sector sociosanitario es superior a la diferencia global de sueldo entre mujeres y hombres. Para más información: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender y https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/health

18 Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el SAS- 2018-2020. Disponible en: https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/sites/default/files/sincfiles/wsas-media-mediafile_sasdocumento/2019/PEIOMH.pdf

4.3.1. Análisis General

En 2021, el personal estatutario del SAS es el segundo colectivo con mayor volumen de personal empleado público de la Administración andaluza y se caracteriza por ser el más feminizado presentando una representación aún más desequilibrada (IPRHM=1,39)[19] que el año anterior (IPRHM=1,38).

Teniendo en cuenta la edad, solo entre el personal mayor de 65 años se da un equilibrio representativo, con valores similares a los de 2020 (IPRHM=1,14). Por el contrario, entre el personal de 45 a 54 años (IPRHM=1,45) y de 35 a 44 (IPRHM=1,44) se amplía la sobrerrepresentación femenina. Le sigue el personal de 55 a 64 años (IPRHM=1,36) y, por último, el personal más joven menor de 35 (IPRHM=1,34).

4.3.2. Análisis del personal del SAS por categorías

A. Distribución del personal por grupos profesionales

En 2021 las mujeres siguen siendo mayoría en todos los grupos profesiones. Como en años precedentes, la feminización es más acusada en el grupo C2 (IPRHM=1,64), aunque ligeramente menor que en 2020 (IPRHM=1,65). El grupo C2 representa el 25,8% de la plantilla y está compuesto, principalmente, por personal de cuidados auxiliares de enfermería donde se produce un contundente desequilibrio representativo (IPRHM=1,87).

El grupo A2, que es el más numeroso agrupando al 28,7% de los efectivos, presenta también una plantilla altamente feminizada (IPRHM=1,51) incluso en mayor medida que el año anterior (IPRHM=1,50). El personal de enfermería es el que compone principalmente este grupo (82,6%), siendo también un perfil profesional donde los hombres son minoría (IPRHM=1,52). En desequilibrio representativo le sigue el grupo C1, que es el que menos numeroso (9,2% del total), y que mantiene los valores de 2020 (IPRHM=1,32), muy condicionados por la representación del personal técnico especialista (IPRHM=1,34) que es el más numeroso del grupo.

Por su parte, el grupo E (IPRHM=1,30), que representa el 9,3% de la plantilla, agudiza la feminización de 2020 (IPRHM=1,28). Este grupo está compuesto principalmente por celadores/as entre quienes la representación está más equilibrada (IPRHM=1,12) y personal de oficio donde la sobrerrepresentación femenina es muy acusada (IPRHM=1,60).

Finalmente, el grupo A1 es el que tiene la única representación equilibrada (IPRHM=1,07) como ocurriera el año anterior (IPRHM=1,04). El grupo A1 tiene un importante volumen de efectivos (el 26,9% del total) donde los médicos y las médicas son el colectivo más numeroso (66,8%) cuya

19 El índice responde a la fórmula IPRHM= ((M-H)/(M+H))+1, donde M es el número total de mujeres y H el número total de hombres. La paridad se corresponde con un valor del IPRHM igual a 1, mientras que un 60% de hombres tendría por resultado un valor de 0,80 y un 60% de mujeres, un 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.

representación (IPRHM=1,05) condiciona los valores del conjunto. El grupo A1 es el que requiere mayor cualificación académica para su acceso y aunque progresivamente se van incorporando las mujeres, se trata todavía del grupo que tiene una presencia masculina relativa superior al resto de grupos.

B. Distribución del personal según niveles de la carrera administrativa

En 2021 se mantiene la segregación vertical por sexo según revela el análisis de los niveles de la carrera administrativa. Así, mientras que las mujeres constituyen el 75,2% de los niveles inferiores de la carrera administrativa (hasta el nivel 22) (IPRHM=1,50), su presencia se reduce al 51,2% en los niveles superiores (del 23 al 29) (IPRHM=1,02). No obstante, las mujeres se van incorporando poco a poco a estos niveles superiores y en 2021 su presencia aumenta ligeramente con relación a 2020 (IPRHM=0,98).

Un análisis más detallado de la mitad superior de niveles (23-29) muestra que el 20,2% de la plantilla del SAS se concentra en los niveles 23-24, donde la presencia femenina (IPRHM=1,05) se ha incrementado ligeramente respecto al año anterior (IPRHM=1,02). El colectivo más números en este intervalo es el personal médico, cuya representación prácticamente paritaria (IPRHM=1,05) impulsa los valores de conjunto. Al mismo tiempo, los hombres son mayoría en los niveles 25-26 aunque manteniendo los valores de equilibrio (IPRHM=0,87) que ya presentaban en 2020 (IPRHM=0,81). Este intervalo solo incluye al 2,2% del total de la plantilla y está compuesto principalmente por cargos intermedios, personal veterinario y farmacéutico.

Finalmente, en los niveles más altos de la carrera administrativa (27-29) donde se concentran los puestos directivos de mayor retribución y capacidad de decisión, se mantiene la sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,67), aunque menos acusada que el año precedente (IPRHM=0,60).

C. Distribución del personal según naturaleza de la actividad y las categorías profesionales

Teniendo en cuenta los distintos puestos de trabajo y la naturaleza de la actividad que desarrolla el personal estatutario del SAS, los llamados puestos básicos son los más numerosos de la plantilla, representando el 90,2% del total. En 2021 se agudiza la tendencia hacia la feminización de este colectivo (IPRHM=1,41) con relación al año anterior (IPRHM=1,40). Entre los puestos básicos se encuentra el personal de medicina que representa el 18% de la plantilla y que, como se ha apuntado, cuenta con una representación próxima a la paridad (IPRHM=1,05), si bien, con mayor presencia de mujeres que el año anterior (IPRHM=1,01)[20]. No obstante, también destacan por volumen de efectivos el personal de enfermería, que concentra al 23,7%

20 Los últimos datos de personal médico colegiado del INE de 2020, también confirman la representación equilibrada de este colectivo a nivel estatal, ya que las médicas representan el 52,2%; así mismo, se confirma la tendencia hacia la progresiva incorporación de mujeres dado que se ha producido un incremento respecto a los datos de 2018, cuando el 51,1% del personal médico eran mujeres.

del total, y el personal de cuidados auxiliares de enfermería, que constituye el 16%, y cuya alta feminización (IPRHM=1,52 y 1,87 respectivamente) condiciona el desequilibrio del conjunto[21].

Aunque con menor peso cuantitativo, entre los puestos básicos también hay otras profesiones muy feminizadas que sobrepasan las horquillas de representación equilibrada, como auxiliar administrativo/a (IPRHM=1,70) o trabajador/a social (IPRHM=1,73); así como profesiones masculinizadas. Este sería el caso del personal veterinario (IPRHM=0,69) que, aunque mejora la representación con relación a 2020 (IPRHM=0,62), sigue presentando una sobrerrepresentación masculina fuera de los márgenes de equilibrio. El colectivo de celadores/as en los puestos básicos también está constituido principalmente por hombres (IPRHM=0,85), si bien, en 2021 mantiene la representación equilibrada que presentara por primera vez en 2020 (IPRHM=0,81).

Los puestos en formación representan el 5,7% del total del personal estatutario y también tienen en 2021 una sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,30), aunque ligeramente menos acusada que en 2020 (IPRHM=1,31). La feminización de estos puestos se produce entre el personal MIR (IPRHM=1,27) pero, especialmente, entre otro personal en formación (IPRHM=1,77) donde predomina la especialización del personal de enfermería (matrones/as, salud mental, del trabajo, comunitaria, etc.); si bien representa un volumen menor dentro de todo el personal en formación.

Por volumen de efectivos le siguen los cargos intermedios, que representan el 3,6% de la plantilla, y finalmente, los puestos directivos que constituyen el 0,4%. Por su parte, en 2021 los cargos intermedios siguen acercándose a valores paritarios (IPRHM=0,99) en mayor medida que el año anterior (IPRHM=0,93). También en 2021 se incrementa la presencia de mujeres entre los puestos directivos (IPRHM=0,89), superando el retroceso que se experimentó en 2020 (IPRHM=0,82) y que alejó la representación de la senda hacia la paridad que se había experimentado en los últimos años.

CUADRO 4.3.1. Personal del Servicio Andaluz de Salud según naturaleza de la actividad. Año 2021 e IPRHM 2020 y 2021

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM 2021	IPRHM 2020	% Total
Cargos Directivos	168	208	376	0,89	0,82	0,4%
Cargos Intermedios	1.536	1.581	3.117	0,99	0,93	3,6%
Formación	3.223	1.728	4.951	1,30	1,31	5,7%
Puestos Básicos	55.097	22.939	78.036	1,41	1,40	90,2%
Total general	**60.024**	**26.456**	**86.480**	**1,39**	**1,38**	**100,0%**

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

21 Los últimos del INE de 2020, muestran cómo la feminización de este colectivo profesional está generalizada a nivel estatal, siendo mujeres el 84,1% del total del personal de enfermería colegiado.

D. Análisis del personal por tipo de servicio de asistencia sanitaria

El SAS organiza la asistencia sanitaria en cuatro modalidades de servicio: la asistencia especializada[22], las áreas de gestión sanitaria[23], la atención primaria[24] y otros servicios[25]. Cada modalidad incluye un tipo de personal que se rige por una normativa de estructura, organización y funcionamiento profesional específico, según la naturaleza de los servicios que prestan y sus necesidades organizativas.

Por volumen de efectivos, la asistencia especializada es la más numerosa ya que concentra al 54,3% del conjunto de la plantilla (sin tener en cuenta el personal en formación). La representación en este tipo de servicio está ampliamente feminizada (IPRHM=1,46) con valores similares a los de 2020. La escasa presencia de hombres en la asistencia especializada se debe al importante peso que tiene el personal de enfermería en este tipo de servicio (el 23,3%) y el personal de cuidados auxiliares de enfermería (el 13,8%), profesiones que se caracterizan por una sobrerrepresentación femenina. El personal de medicina es también numeroso en este tipo de servicio (el 13,8%) y su representación (IPRHM=0,99), aunque en los márgenes del equilibrio, está más masculinizada que el valor de representación de esta profesión en el conjunto de la plantilla (IPRHM=1,05). Otras profesiones tradicionalmente con mayor presencia de hombres como el personal celador, en 2021 siguen incorporando mujeres (IPRHM=1,12) en mayor medida que en 2020 (IPRHM=1,07). Como el año anterior, el personal de la asistencia especializada pertenece principalmente a los grupos A2 (el 30,5%) y C2 (el 31,8%) que son los que tienen una representación más alejada del equilibrio (IPRHM=1,58 y 1,79 respectivamente).

Las áreas de gestión sanitaria son el segundo tipo de servicio en volumen de efectivos ya que representan el 28% del total (sin personal en formación). En 2021 se ha acrecentado su feminización (IPRHM=1,35) con relación a 2020 (IPRHM=1,33) confirmando la tendencia de los últimos años. El personal de enfermería (23,4%), el personal de medicina (19,2%) y el personal de cuidados auxiliares de enfermería (15,1%) son también los colectivos más numerosos en este tipo de servicio. La alta feminización del personal de enfermería (IPRHM=1,47) y, especialmente, del personal de cuidados auxiliares de enfermería (IPRHM=1,89) condiciona los valores de desequilibrio del conjunto del servicio. Por su parte, el personal de medicina en gestión sanitaria también tiene una representación muy próxima a la paridad (IPRHM=1,03). Por el contrario, el personal celador (IPRHM=0,75) y el personal veterinario (IPRHM=0,66) tiene representaciones muy masculinizadas, si bien, su peso en el conjunto es muy escaso y no afecta a la feminización del servicio. También en la gestión sanitaria los grupos A2 y C2 concentran al mayor número de personal (el 28,7% y el 27,4%), y son también los más feminizados (IPRHM=1,45 y 1,58 respectivamente).

---

22 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.

23 Las áreas sanitarias son las estructuras responsables en una demarcación territorial específica del funcionamiento unitario de los centros y establecimientos del SAS, tanto los de atención primaria como los de la asistencia especializada, así como de las prestaciones y programas sanitarios a desarrollar en ellos. La constitución de las nuevas áreas sanitarias contempladas en las Órdenes de 20 de noviembre de 2009 y de 13 de febrero de 2013 ha duplicado el número de las existentes en 2009 hasta las catorce actuales.

24 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.

25 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.

La atención primaria concentra al 17,2% del total de la plantilla del SAS (sin tener en cuenta el personal en formación) y en 2021 también confirma la tendencia a su feminización ya que los valores de representación (IPRHM=1,26) se siguen alejando del equilibrio representativo, incluso en mayor media que en 2020 (IPRHM=1,24). La atención primaria se nutre especialmente de médicos y médicas (29,6%), de personal de enfermería (IPRHM=25,7%) y de auxiliares administrativos/as (10,9%). El personal médico en este tipo de servicio tiene una mayor presencia de mujeres (IPRHM=1,16) que en otros servicios y que en el conjunto de la plantilla. Tanto el personal de enfermería (IPRHM=1,36) como el personal auxiliar administrativo (IPRHM=1,68) presentan representaciones muy feminizadas. El personal celador por el contrario está conformado mayoritariamente por hombres (IPRHM=0,26), si bien, solo representa el 8% del personal total en atención primaria.

En último lugar por volumen de efectivos se encuentra la modalidad otros servicios que comprende específicamente los Centros de Transfusión, Tejidos y Células (CTTC), y que representa el 0,6% del personal estatutario. Este tipo de servicio también presenta una feminización muy acusada en 2021 (IPRHM=1,46), incluso en mayor medida que en 2020 (IPRHM=1,45). El personal técnico especialista constituye el 40% de este colectivo y su amplia feminización (IPRHM=1,85) condiciona los valores de representación del conjunto. El personal de enfermería (19,7%) y el personal médico (14,4%) también integran este servicio, presentando en ambos casos equipos con una presencia de hombres minoritaria (IPRHM=1,48 y 1,26 respectivamente).

4.3.3. Personal con responsabilidades de gestión

En 2021 se ha producido un incremento de la presencia de mujeres en los puestos y niveles superiores y con mayor responsabilidad del SAS. Esta tendencia se confirma, como se ha ido viendo con anterioridad, en el grupo profesional A1 (IPRHM=1,07), donde se mantiene la tendencia creciente que también se experimentó en 2020 (IPRHM=1,04). Así mismo, las mujeres siguen incorporándose en los cargos intermedios (IPRHM=0,99) acercándose a valores paritarios de manera más contundente que el año anterior (IPRHM=0,93). Los hombres vuelven a ser mayoría entre los puestos directivos (IPRHM=0,89) si bien, manteniendo el equilibrio representativo y mejorando la representación de 2020 (IPRHM=0,82), cuando se produjo una importante reducción de mujeres directivas con relación a 2019 (IPRHM=0,96).

Finalmente, en los niveles superiores de la carrera administrativa (27-29) se mantiene la sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,67); no obstante, en 2021 se reduce ligeramente el desequilibrio de 2020 (IPRHM=0,60). En 2021, por tanto, se avanza en la reducción de la segregación vertical de la plantilla estatutaria del SAS ya que, a pesar de que los puestos base están ampliamente feminizados, las mujeres también se están incorporando progresivamente en los puestos con mayor responsabilidad y remuneración.

El análisis por edad en los niveles superiores de la carrera administrativa (27-29) revela que las mujeres ya son mayoría entre el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1,36), incluso sobrepasando el equilibrio representativo que sí se producía en 2020 (IPRHM=1,13). Este grupo representa el 9,2% del total del personal a estos niveles, si bien, refleja un cambio en la representación. Así mismo, entre el personal de 45 a 54 años, que constituye el 30,2% del total, se alcanza por primera vez una representación equilibrada (IPRHM=0,84) que ya se apuntaba el año anterior (IPRHM=0,79).

No obstante, entre el personal de 55 a 64 años y el mayor de 65 que concentran al 60,1% de la plantilla en los niveles superiores, se mantienen valores de desequilibrio (IPRHM=0,51 y 0,39 respectivamente), si bien, en menor medida que en 2020 (IPRHM=0,48 y 0,33 respectivamente). Finalmente, no hay ninguna mujer entre el personal menor de 35 años (IPRHM=0) aunque en estas edades solo se encuentra el 0,5% del personal.

Teniendo en cuenta el número de descendientes, en 2021 también se incrementa la presencia de mujeres en todas las opciones si bien solo una está dentro de los márgenes de equilibrio. En la opción de un descendiente se alcanzan valores de equilibrio (IPRHM=0,80) frente al desequilibrio de 2020 (IPRHM=0,77); y se rozan entre el personal sin descendientes (IPRHM=0,79), al avanzar con relación a los valores del año anterior (IPRHM=0,76). En la opción de dos descendientes (IPRHM=0,56) y de más de dos (IPRHM=0,48) se mantiene la sobrerrepresentación masculina, aunque se incorporan más mujeres que el año anterior (IPRHM=0,43 y 0,45 respectivamente). El 42% de las mujeres en los niveles superiores de la carrera administrativa se concentran en la opción sin descendientes lo que apunta a la relación entre su presencia en estos niveles y el número de hijos e hijas.

4.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL NO JUDICIAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

La Junta de Andalucía tiene competencias en la regulación de la organización del personal no judicial que trabaja al servicio la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma Andaluza, así como de las pruebas de acceso a los diferentes cuerpos[26]. El personal no judicial se clasifica en dos tipos de cuerpos[27]: 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 finalmente, el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, del que forma parte la Secretaría de Juzgado de Paz. Esta clasificación también se corresponde con las exigencias formativas de acceso, siendo menores en Auxilio Procesal, y mayores en Gestión Procesal y Administrativa. Con relación a los Cuerpos Especiales, la Junta de Andalucía tiene competencias únicamente sobre el Cuerpo de Medicina Forense, que desempeña su labor en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses existentes en Andalucía.

El análisis cualitativo de representación del personal no judicial, que captura las brechas de género a partir del estudio de variables como grupos profesionales, categorías, edad, antigüedad o descendencia, se efectúa con datos proporcionados por el Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía, con fecha 1 de enero de 2021. Para obtener evidencias más actualizadas sobre el número de efectivos que integra el personal no judicial, tales datos se complementan con la Adenda de género del anexo de personal, extraídos en septiembre de 2021, durante el procedimiento de elaboración del Presupuesto 2022. 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 7.532 personas de los cuerpos de personal funcionario, de los que 5.011 son mujeres (66,5%) y 2.521 son hombres (33,5%).

En conjunto, para el año 2021, se aprecia un incremento de la presencia de mujeres con relación al año anterior que agudiza la tendencia a la feminización de este colectivo fuera del rango de equilibrio (IPRHM=1,34)[28]. También se acentúa la tasa de temporalidad, que ha afectado en mayor medida a las mujeres (19,8%) que a los hombres (11,2%). La presencia de hombres aumenta entre el personal de mayor edad y a medida que se asciende en el número de trienios reconocidos y en el número de descendientes. Por el contrario, la presencia de mujeres y hombres es equilibrada solo en las Secretarías de los Juzgados de Paz (IPRHM=0,89) ya que en el Cuerpo Especial de

26 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.

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.

28 El índice responde a la fórmula IPRHM= ((M-H)/(M+H))+1, donde M es el número total de mujeres y H el número total de hombres. La paridad se corresponde con un valor del IPRHM igual a 1, mientras que un 60% de hombres tendría por resultado un valor de 0,80 y un 60% de mujeres, un 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.

Medicina Forense (IPRHM=1,23) se sobrepasa por primera vez los valores de representación equilibrada hacia una sobrerrepresentación femenina, si bien se mantiene el equilibrio entre los puestos directivos (IPRHM=1,06).

4.4.1. Análisis general

A enero de 2021 se confirma la tendencia a la feminización del personal no judicial de la Junta de Andalucía observada en los últimos años, ya que la representación de hombres y de mujeres ha acentuado su desequilibrio fuera de los márgenes igualitarios (IPRHM=1,34) con relación al año anterior (IPRHM=1,33). En 2021, aunque la plantilla mantiene prácticamente el mismo número de efectivos que en 2020, la presencia de mujeres se ha incrementado en un 1%, mientras que la masculina se ha reducido en un 2%.

CUADRO 4.4.1. Personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia. Año 2021 e IPRHM 2020 y 2021

	Mujeres		Hombres		Total		IPRHM		
	Nº	Var. 20/21 (%)	Nº	Var. 20/21 (%)	Nº	Var. 20/21 (%)	% Total	2021	2020
TOTAL JUSTICIA	**5.212**	**1,0**	**2.568**	**-2,0**	**7.780**	**0,0**	**100**	**1,34**	**1,33**
1. Cuerpos generales	5.096	0,9	2.496	-2,0	7.592	-0,1	97,6	1,34	1,33
1.1. Gestión procesal	1.506	2,3	788	-3,4	2.294	0,3	29,5	1,31	1,29
1.1.2. Secretarías Juzgados de Paz	47	2,2	59	0,0	106	1,0	1,4	0,89	0,88
1.2. Tramitación procesal	2.607	-0,2	1.093	-0,3	3.700	-0,2	47,6	1,41	1,41
1.3. Auxilio judicial	983	1,8	615	-3,1	1.598	-0,2	20,5	1,23	1,21
2. Cuerpo de Forenses	116	8,4	72	-2,7	188	3,9	2,4	1,23	1,18

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

El análisis por grupos profesionales revela que el incremento en la presencia femenina con relación al año anterior se ha producido en todos los grupos, especialmente, en el grupo A1 (IPRHM=1,23) que abandona el equilibrio representativo de 2020 (IPRHM=1,18). No obstante, el grupo C1 que representa el 47,6% de la plantilla, vuelve a presentar la plantilla más feminizada (IPRHM=1,41), con valores similares a 2020. Le sigue el grupo A2 (IPRHM=1,31), donde se concentra el 29,5% del personal no judicial y que aumenta el desequilibrio de 2020 (IPRHM=1,29). Por último, el grupo C2, que representa el 20,5% de la plantilla, acentúa la tendencia a la feminización (IPRHM=1,23) que ya iniciara el año anterior (IPRHM=1,21) al abandonar la franja de representación equilibrada.

En 2021, también se mantiene una sobrerrepresentación femenina en todas las categorías profesiones. El personal funcionario de carrera que es la categoría profesional con mayor volumen de efectivos al constituir el 83,1% del total, mantiene los mismos valores del año anterior

(IPRHM=1,29). El personal funcionario interino, que concentra al 10,9% de la plantilla, ha incrementado la presencia de mujeres (IPRHM=1,54) con relación a 2020 (IPRHM=1,52). Por el contrario, el personal interino de refuerzo, que representa el 6% del total, ha reducido ligeramente el desequilibrio (IPRHM=1,60) respecto al año anterior (IPRHM=1,61), si bien, sigue manteniendo la representación más feminizada de todas las categorías profesionales.

En 2021 se confirma también la tendencia de 2020 hacia una mayor presencia de personal funcionario interino e interino de refuerzo en la plantilla, lo que se relaciona con un incremento en la tasa de temporalidad[29] del personal no judicial. Si en 2020 la tasa de temporalidad había repuntado hasta el 15,6%, en 2021 sigue ascendiendo hasta el 16,9%, y sigue siendo además más elevada entre las mujeres (19,8%) que entre los hombres (11,2%), incrementándose incluso la brecha respecto al año anterior (18,2% y 10,5% respectivamente).

Por otro lado, y atendiendo a la representación por edad, se observa que la sobrerrepresentación de mujeres es mayoritaria en todas las edades, incluso en mayor medida que en 2020 a excepción del personal más joven. Así, entre el personal de 35 a 44 años, se pasa de un IPRHM=1,46 en 2020 a un IPRHM=1,49 en 2021. Entre el personal no judicial de 45 a 54 años también se incrementa el desequilibrio (IPRHM=1,36) del año anterior (IPRHM=1,33). También sucede igual entre el personal mayor de 54 años (IPRHM=1,24 y 1,22 respectivamente). No obstante, hay un ligero descenso del desequilibrio entre el personal no judicial menor de 35 años (IPRHM=1,47), en relación con el año anterior (IPRHM=1,50).

Como en años precedentes, la antigüedad es también un factor que explica las características de la representación del personal no judicial, ya que se experimenta una masculinización de la plantilla a medida que se avanza en el número de trienios reconocidos. En 2021, la sobrerrepresentación femenina se mantiene hasta el décimo trienio reconocido. En los siguientes tramos de antigüedad se transita desde una representación en los márgenes del equilibrio, hasta la presencia masculina altamente mayoritaria para el personal que cuenta con 14 o más trienios.

Finalmente, y atendiendo al número de descendientes, en 2021 se sigue observando una mayor presencia femenina en todas las alternativas, si bien, como en años anteriores, esta sobrerrepresentación desciende a medida que se incrementa el número de hijos e hijas. La feminización es mayor entre el personal no judicial sin descendencia (IPRHM=1,37), incluso superior que en 2020 (IPRHM=1,36). Le sigue la opción de una hija o hijo (IPRHM=1,33) y de dos (IPRHM=1,32), en ambos casos con valores más feminizados que el año anterior (IPRHM=1,31 y 1,30 respectivamente). Finalmente, en la opción de tres o más descendientes es donde se observa un menor desequilibrio (IPRHM=1,28), menor además del experimentado en 2020 (IPRHM=1,29).

4.4.2. Cuerpos Generales de la Administración de Justicia

El 97,6% del total de la plantilla en 2021 forma parte de los Cuerpos Generales del personal no judicial de la Junta de Andalucía, que presenta una feminización del personal en todos los cuerpos que los componen.

29 La tasa de temporalidad es la proporción que los puestos interinos y de refuerzo representan sobre el total.

Tramitación Procesal es el cuerpo con mayor volumen de efectivos (48,7%) y donde el desequilibrio es también mayor (IPRHM=1,41), con valores idénticos a los del año anterior. En función de la categoría de puesto, se aprecia como el personal funcionario interino (IPRHM=1,67) e interino de refuerzo (IPRHM=1,65) presentan representaciones altamente feminizadas, mientras que el personal funcionario de carrera, que es el mayoritario (representando el 84,5%) arroja valores de desequilibrio (IPRHM=1,36), aunque ligeramente inferiores que en 2020 (IPRHM=1,37).

La Gestión Procesal es el siguiente más numeroso de los Cuerpos Generales, representando el 30,2%, y con una representación también feminizada (IPRHM=1,31), agudizando incluso la tendencia del año anterior (IPRHM=1,29). También el personal funcionario interino e interino de refuerzo son los cuerpos con mayor presencia de mujeres (IPRHM=1,63 en ambos casos), mientras que el personal funcionario de carrera presenta mejores valores de representación (IPRHM=1,27) si bien, todavía alejados del equilibrio representativo y mayores que en 2020 (IPRHM=1,25).

El acceso a la Gestión Procesal implica un mayor nivel formativo y también mayores remuneraciones. En este sentido, cabe destacar que las Secretarías de los Juzgados de Paz, es el colectivo donde las retribuciones son más elevadas, de ahí la importancia de su análisis, aunque solo representen el 1,4% del total del personal no judicial y el 4,6% del personal del cuerpo de Gestión Procesal. En 2021 se mantiene la tendencia hacia la paridad representativa en este colectivo (IPRHM=0,89) que ya se iniciara en 2020 (IPRHM=0,88), aunque la presencia masculina sigue siendo mayoritaria. Los hombres son mayoría entre el personal funcionario de carrera (IPRHM=0,81) que representa el 88,7% del colectivo, incluso en mayor medida que el año anterior (IPRHM=0,84). No obstante, el personal interino se encuentra ampliamente feminizado (IPRHM=1,50), sobrepasando los valores de equilibrio de 2020 (IPRHM=1,20).

Finalmente, la tendencia a la feminización iniciada en 2020 (IPRHM=1,21) también se constata en el cuerpo de Auxilio Procesal (IPRHM=1,23), que representa el 21% de los Cuerpos Generales. Sin embargo, el personal funcionario que es el mayoritario en este cuerpo (74,3%), mantienen valores de equilibrio representativo (IPRHM=1,17) aunque más alejados de la paridad que el año anterior (IPRHM=1,15). El personal interino y el personal interino de refuerzo vuelven a presentar representaciones más feminizadas (IPRHM=1,39 y 1,45 respectivamente) incluso en mayor medida que el año anterior (IPRHM=1,38 en ambos casos).

4.4.3. Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia

La Junta de Andalucía tiene competencias sobre el Cuerpo de Forenses, que forma parte de los Cuerpos Especiales[30] y que presta servicio en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses. El acceso al Cuerpo de Forenses requiere disponer del Título Superior de Medicina, por lo que se trata de un grupo profesional A1, con el mayor nivel de formación y, por tanto, con mayores responsabilidades y remuneraciones. En 2021 el Cuerpo de Forenses representa el 2,4% del total del personal no judicial al servicio de la Junta de Andalucía y dadas sus características, el análisis de género de la representación resulta de interés.

30 La Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, tipifica como Cuerpos Especiales, además del Cuerpo de Médicos Forenses (según la terminología empleada por la Ley) 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 dependen del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.

La tendencia hacia la feminización también afecta al Cuerpo de Forenses, que por primera vez en 2021 sobrepasa los valores de representación equilibrada (IPRHM=1,23). Esta sobrerrepresentación femenina está causada por la amplia presencia de mujeres entre el personal interino (IPRHM=1,39) y especialmente, entre el personal interino de refuerzo (IPRHM=1,57), ya que entre el personal funcionario de carrera, que es el más numeroso del cuerpo (73,4%), se mantienen valores de equilibrio (IPRHM=1,16), aunque más alejados de la paridad que en 2020 (IPRHM=1,13).

La edad es un factor decisivo en la representación del colectivo de forenses, ya que entre el personal menor de 35 años solo hay ocho mujeres y ningún hombre, mientras que entre el personal de más de 54 años de edad se alcanzan valores próximos a la paridad (IPRHM=1,02). También la descendencia parece incidir en la representación porque la presencia de mujeres va descendiendo a medida que aumenta el número de hijos e hijas. Así, entre el personal sin descendencia se obtienen los valores más desequilibrados (IPRHM=1,43), mientras que entre el personal con dos descendientes y tres o más se observan valores próximos a la paridad (IPRHM=0,98 y 1,16 respectivamente).

Finalmente, cabe destacar que la representación también cambia tomando en consideración a los cargos directivos: las mujeres son amplia mayoría entre el personal generalista, mientras que entre los cargos directivos se aprecia un equilibrio representativo muy próximo a la paridad (IPRHM=1,06).

4.5. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LAS AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES, CONSORCIOS ADSCRITOS A LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA Y FUNDACIONES Y SOCIEDADES MERCANTILES DEL SECTOR PÚBLICO ANDALUZ

El Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto realiza en este epígrafe un análisis del personal de las Agencias públicas empresariales[31] (APE), los Consorcios, las Fundaciones y las Sociedades mercantiles del sector público andaluz como entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía que se regulan en el Título III de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía[32].

Las entidades instrumentales del sector público andaluz están llamadas por la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía[33] a establecer una representación equilibrada por sexo de su personal, así como a elaborar planes de igualdad en el empleo. Con ello se persigue el objetivo de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres como principio organizativo estratégico capaz de impulsar la equidad, al mismo tiempo que aumentar la competitividad y la productividad[34] en el sector público andaluz.

El estudio de las entidades instrumentales, que busca centrar la mirada en aquellas variables que las caracterizan más significativas desde el punto de vista de género, atiende a las siguientes categorías: 1) personal de los órganos de gobierno, incluidos consejos de administración, patronatos o consejos rectores; 2) personal directivo, distinguiendo entre puestos de máximo alto cargo y otros puestos en equipos directivos; y 3) el resto del personal de las entidades, tanto en mandos intermedios como en puestos base. En esta última categoría, además, se ha tomado en consideración el estudio de variables que pueden incidir en la representación, como la categoría profesional, la edad, el tipo de contrato o la duración de la jornada.

En conjunto, las entidades instrumentales del sector público andaluz se alejan en 2021 de la tendencia a la paridad entre su personal, si bien se observan diferencias en función de los niveles de capacidad de decisión y puestos de responsabilidad.

---

31 El personal de las Agencias Administrativas y de Régimen Especial se incluye en el análisis del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, en el epígrafe 4.1. de este capítulo.

32 El artículo 12.3 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de Administración de la Junta de Andalucía, regula los Consorcios; y el Título III está destinado a la regulación de las EEII.

33 El artículo 11.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, indica que "Cada Consejería, organismo público y entidad de derecho público, vinculado o dependiente de la Administración pública andaluza, garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos".

34 OIT (2019). Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio. Ginebra: OIT. Stotsky (2016). Gender Budgeting: Fiscal Context and Current Outcomes. FMI. Tribunal de Cuentas Europeo (2021). Integración de la perspectiva de género en el presupuesto de la UE. Luxemburgo: Tribunal de Cuentas Europeo.

La información analizada relativa a personal directivo que no es alto cargo y el resto de personal está extraída a fecha 1 de enero de 2021 a través de la Central de Información, uno de los subsistemas de GIRO, y es reportada por las propias entidades. Los datos de órganos de gobierno y personal directivo que ostenta la mayor responsabilidad, se han solicitado a las entidades directamente por la Secretaría General de Hacienda de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea y se han compilado con fecha 21 junio de 2021. El estudio complementa así la información de la Adenda de Género del Anexo de Personal que acompaña el Presupuesto 2022. De acuerdo con la Adenda, a fecha de septiembre de 2021, el personal de las entidades instrumentales del Sector Público andaluz está formado por 19.828 personas, siendo 13.671 mujeres (68,9%) y 6.157 hombres (31,1%).

4.5.1. Análisis general

En 2021, la representación del conjunto[35] de las entidades instrumentales del sector público andaluz mantiene valores equilibrados (IPRHM=1,05)[36], si bien se confirma la tendencia hacia la feminización de su plantilla que ya se experimentó en 2020 (IPRHM=1,02) y 2019 (IPRHM=1,01).

No obstante, solo los mandos intermedios y los puestos básicos presentan plantillas con representación igualitaria (IPRHM=0,93 y 1,06 respectivamente) ya que entre el personal de los órganos de gobierno (IPRHM=0,76) y los máximos cargos directivos (IPRHM=0,73) se observa una presencia mayoritaria de hombres, aunque en menor medida que en 2020 (IPRHM=0,71 y 0,58 respectivamente). En los equipos directivos (IPRHM=0,60) en cambio, se acentúa la sobrerrepresentación masculina de 2020 (IPRM=0,68).

Esta tendencia, tenue pero progresiva, está motivada especialmente por la mayor presencia de mujeres entre los puestos básicos (IPRHM=1,06), con relación al año precedente (IPRHM=1,04), y a que representan el 96,2% del personal.

Los hombres son mayoría entre el personal de las Sociedades mercantiles (IPRHM=0,70), superando el desequilibro de 2020 (IPRHM=0,71); y también en los Consorcios, donde se encuentran en los márgenes del equilibrio representativo (IPRHM=0,92) con valores que se acercan más a la paridad que el año anterior (IPRHM=0,87). Por el contrario, las Fundaciones tienen plantillas muy feminizadas (IPRHM=1,39) fuera de los márgenes de equilibrio, incluso en mayor medida que en 2020 (IPRHM=1,38). Por su parte las Agencias públicas empresariales vuelven a tener una representación más cercana a la paridad (IPRHM=1,07), como ya ocurriera el año anterior (IPRHM=1,04).

35 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.

36 El índice responde a la fórmula IPRHM= ((M-H)/(M+H))+1, donde M es el número total de mujeres y H el número total de hombres. La paridad se corresponde con un valor del IPRHM igual a 1, mientras que un 60% de hombres tendría por resultado un valor de 0,80 y un 60% de mujeres, un 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.

La participación de mujeres en los órganos de gobierno (37,9%) y en los puestos de máximo cargo (36,4%) de las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía resulta más elevada que la media en los consejos de administración de las empresas del IBEX35[37] (31,2%) en 2020, cuando alcanza por primera vez un porcentaje superior al 30%. La participación de mujeres es también más elevada en Andalucía que en la media de las mayores compañías cotizadas de la Unión Europea, que en 2020 fue del 30%[38].

4.5.2. Personal de órganos de gobierno

A junio de 2021 los órganos de gobierno de las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía lo conforman un total de 899 personas, de las que 341 son mujeres y 558 son hombres, habiéndose reducido su número en un 6,4% desde el año anterior.

Esta representación siendo todavía desequilibrada (IPRHM=0,76) se orienta hacia un mayor equilibrio que el año anterior (IPRHM=0,71) debido al descenso en el número de hombres. Tanto las Agencias públicas empresariales (IPRHM=0,90) como las Sociedades mercantiles (IPRHM=0,85) tienen representaciones equilibradas en mayor medida que en 2020 (IPRHM=0,86 y 0,74 respectivamente). Por el contrario, los Consorcios (IPRHM=0,66) y las Fundaciones (IPRHM=0,71) mantienen una sobrerrepresentación masculina en sus consejos de administración, aunque más atenuada que el año anterior (IPRHM=0,60 y 0,69 respectivamente).

Con independencia de estos valores agregados, se aprecian diferencias entre los distintos tipos de entidades. Así, en 2021, solo la Agencia Andaluza del Conocimiento tiene sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,33), mientras que seis APE presentan una sobrerrepresentación masculina en sus órganos de gobierno: la APE de la Radio y Televisión de Andalucía (IPRHM=0,73), la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA) (IPRHM=0,57); la APE Hospital Poniente de Almería (IPRHM=0,67); la Agencia Pública Andaluza de Educación (APAE) (IPRHM=0,77); la Agencia Pública de Puertos de Andalucía (APPA) (IPRHM=0,75); y la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES) (IPRHM=0,71).

También el Consorcio de Transportes Metropolitano de la Costa de Huelva tiene en 2021 una sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,60), mientras que la mayoría de los Consorcios presentan consejos de administración ampliamente masculinizados. Solo el Consorcio de Transporte Metropolitano de la Bahía de Cádiz (IPRHM=1,00) y el Consorcio Parque de las Ciencias de Granada (IPRHM=0,97) presentan en 2021 consejos de administración equilibrados.

Los órganos de gobierno de la mayor parte de las Fundaciones presentan una sobrerrepresentación masculina y solo seis presentan composiciones equilibradas. Este es el caso de la Fundación Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental (FAISEM) y de la Fundación Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre con representaciones paritarias (IPRHM=1,00);

37 Sin embargo, en el conjunto del mercado continuo las mujeres solo representan el 25,8% a pesar de su progresivo aumento. ATREVIA e IESE (2021). IX Informe Mujeres en el IBEX. IV Radiografía del mercado continuo. Recuperado de: https://mediaroom.iese.edu/wp-content/uploads/2021/03/Informe_Mujeres_2021_Def3_compressed.pdf

38 Dato obtenido de la base de indicadores de género del European Institute for Gender Equality: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus__wmid_comp_compbm

el de la F.P.A. Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada (IPRHM=0,80), la F.P.A. Andalucía Emprende (IPRHM=0,95), la Fundación San Juan de Dios de Lucena y Fundaciones Fusionada (IPRHM=1,14), o la F.P.A. Rodríguez Acosta (IPRHM=0,94).

Finalmente, entre las Sociedades mercantiles se encuentran dos entidades con sobrerrepresentación femenina: la Agencia Andaluza de Promoción Exterior, S.A. (EXTENDA) (IPRHM=1,80) y la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil (IPRHM=1,25), mientras que la mayoría tienen consejos de administración muy masculinizados. Solo Cetursa Sierra Nevada, S.A. (IPRHM=0,86), la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía (IPRHM=0,91) y la Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A (IPRHM=1,11) tienen en 2021 representaciones dentro de los márgenes del equilibrio.

4.5.3. Personal directivo

Personal Directivo que ostenta la mayor responsabilidad

Como el año anterior, el personal directivo alto cargo (gerencia, consejero/a delegado/a, dirección ejecutiva, etc.) de las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía, lo conforma en junio de 2021 un total de 55 personas. No obstante, en 2021 se observan más mujeres en dichos cargos (IPRHM=0,73), por lo que, a pesar de no alcanzar valores de equilibrio, la representación está más compensada con relación al año anterior (IPRHM=0,58).

El incremento se produce en todos los tipos de entidad, salvo entre las Fundaciones, donde se mantiene la representación equilibrada del año precedente (IPRHM=0,82). Así, las Agencias públicas empresariales pasan de un IPRHM=0,35 en 2020 a IPRHM=0,50 en 2021; las Sociedades mercantiles (IPRHM=0,46) mejoran ligeramente la amplia masculinización de 2020 (IPRHM=0,29); y finalmente, los Consorcios siguen aumentando la feminización de su personal alto cargo, pasando de una composición paritaria (IPRHM=1,00) a una representación con mayor presencia de mujeres en 2021 (IPRHM=1,17) dentro de los márgenes de equilibrio.

Personal de los equipos directivos no alto cargo

Entre el personal directivo que no es alto cargo, en 2021, se agudiza la tendencia a la masculinización, ya que, de las 130 personas incluidas en esta categoría, 39 son mujeres y 91 hombres (IPRHM=0,60). La representación se encuentra más desequilibrada que en los años precedentes, incluso que en 2020 cuando se observaron valores alejados del equilibrio representativo (IPRHM=0,68).

Las Agencias públicas empresariales concentran al 67,7% del total del personal de las entidades y en 2021 experimentan una presencia masculina muy acusada (IPRHM=0,59), incluso en mayor medida que el año anterior (IPRHM=0,73). Cabe destacar Radio Televisión de Andalucía (RTVA) donde entre sus 9 directivos no hay ninguna mujer, o la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA) y la Agencia Andaluza del Conocimiento (AAC), que cuentan con 4 y 2 directivos respectivamente sin ninguna mujer entre ellos. No obstante, también hay Agencias públicas empresariales con sobrerrepresentación femenina entre su personal directivo, como la Agencia

Andaluza de Instituciones Culturales (AAIC) y la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA) con IPRHM=1,33 en ambos casos, así como la Agencia Andaluza de la Energía (AAE) y la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol que presentan IPRHM=2,00 en ambos casos.

En volumen de personal le siguen las Sociedades mercantiles, que representan el 13,8% y que, en 2021, superan la masculinización extrema de 2020 (IPRHM=0), alcanzando valores próximos al equilibrio (IPRHM=0,78). Tanto los Consorcios como las Fundaciones concentran el 8,5% del personal de las entidades, y en ambos casos se observa una mayor presencia de hombres (IPRHM=0,36 y 0,73 respectivamente) que el año anterior (IPRHM=0,40 y 0,75).

A pesar de esta masculinización del personal directivo del conjunto de las entidades, en 2021 hay Agencias públicas empresariales que presentan un equilibrio representativo, como la APE Sanitaria Hospital Alto Guadalquivir (IPRHM=0,80), la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES) con IPRHM=0,80 o el Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IAPH) que presenta IPRHM=1,00. También el Consorcio de Transporte Metropolitano del Campo de Gibraltar (IPRHM=1,00), la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (IPRHM=0,89) y la Sociedad Canal Sur Radio y Televisión, S.A. (IPRHM=0,82) mantienen una representación equilibrada en 2021.

4.5.4. Resto del personal

Personal en mandos intermedios

En 2021 la presencia de mujeres entre los mandos intermedios de las entidades instrumentales, que suman 831 efectivos, sigue aumentando (IPRHM=0,93) con relación al año anterior (IPRHM=0,92) y precedentes. No obstante, el análisis por tipo de entidad muestra importantes diferencias representativas, ya que solo las Agencias públicas empresariales, que concentran al 71,6% de los puestos de mandos intermedios, presentan valores equilibrados (IPRHM=0,90) más igualitarios que en 2020 (IPRHM=0,87). Por el contrario, los Consorcios y las Sociedades mercantiles disponen de un personal muy masculinizado entre sus mandos intermedios (IPRHM=0,40 y 0,75 respectivamente), incluso en mayor medida que el año anterior (IPRHM=0,57 y 0,76). Por su parte, las Fundaciones siguen teniendo un mayor número de mujeres (IPRHM=1,27) fuera de los márgenes de equilibrio, aunque en menor medida que en 2020 (IPRHM=1,29).

Entre las Agencias públicas empresariales se encuentran algunas con sobrerrepresentación masculina como la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA) con IPRHM=0,14, la Agencia Pública de Puertos de Andalucía (APPA) con IPRHM=0,35, la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (AOPJA) con IPRHM=0,40, la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES) con IPRHM=0,53, o la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA) con IPRHM=0,67. Así mismo, la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA) y la Agencia Pública Andaluza de Educación (APAE) presentan mandos intermedios muy feminizados con IPRHM=1,26 y 2,00 respectivamente.

Por su parte, solo el Consorcio Parque de las Ciencias de Granada tiene mandos intermedios, presentando una importante masculinización del IPRHM=0,40. Las Fundaciones, que constituyen el 14,6% de los mandos intermedios, presentan por el contrario equipos con una amplia sobrerrepresentación femenina y solo la Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre, F.P.A. tiene una representación

equilibrada de IPRHM=0,80. Finalmente, con relación a las Sociedades mercantiles que representan el 13,2% de los mandos intermedios, tres tienen valores de representación masculinizados, si bien, su peso desequilibra en 2021 la representación en su conjunto; se trata de la Red de Villas Turísticas de Andalucía, S.A (IPRHM=0,40), la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones (IPRHM=0,57) o la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía (IPRHM=0,70).

Como en 2020, la presencia de mujeres es mayoritaria entre las edades más jóvenes (IPRHM=1,30), aunque en menor medida que el año anterior (IPRHM=1,41). También hay más mujeres entre los mandos intermedios de 35 a 44 años (IPRHM=1,15), aunque como en 2020 en los márgenes del equilibrio representativo. El personal de 35 a 44 años es el mayoritario (43,3%) y presenta valores más próximos a la paridad (IPRHM=0,98) que en 2020 (IPRHM=0,94). Por último, los hombres son mayoría entre el personal de mayor edad (IPRHM=0,59), si bien, de manera menos acusada que el año anterior (IPRHM=0,57).

En 2021 la temporalidad afecta al 17,7% del conjunto de los mandos intermedios, incrementándose con relación a 2020 (17,5%). Aunque la temporalidad también es más acusada entre las mujeres (20,9%) que entre los hombres (14,9%), en 2021 la brecha parece reducirse ligeramente respecto al año anterior cuando la temporalidad afectó al 22,5% de las mujeres y al 13,3% de los hombres. De nuevo en 2021 no se aprecian diferencias de representación según el tipo de jornada, ya que el 99,6% de los mandos intermedios trabajan a tiempo completo.

Personal no directivo

En 2021 las mujeres siguen incorporándose de manera progresiva al personal no directivo de las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía, donde los 24.515 efectivos alcanzan valores de representación equilibrada (IPRHM=1,06) aunque ligeramente más alejados de la paridad que en 2020 (IPRHM=1,04).

Por tipo de entidad, cabe destacar que las Agencias públicas empresariales concentran a más de la mitad de este personal (67,5%) y que presentan en su totalidad una representación equilibrada que condiciona los valores del conjunto de las entidades (IPRHM=1,08). No obstante, se observan Agencias públicas empresariales con plantillas muy masculinizadas como la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA) con IPRHM=0,26 o la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES) con IPRHM=0,64, así como entidades con una presencia de mujeres muy mayoritaria. Entre estas últimas se encuentra la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA) que presenta un IPRHM=1,59, la Agencia Andaluza del Conocimiento (AAC) con IPRHM=1,56, las APE Sanitarias Hospital de Poniente de Almería, Costa del Sol, Hospital Alto Guadalquivir y Hospital Bajo Guadalquivir con IPRHM=1,48; 1,45; 1,43; y 1,42 respectivamente, la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) con IPRHM=1,42, el Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IAPH) muestra un IPRHM=1,39 y la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA) con IPRHM=1,29, todas ellas fuera de los márgenes de equilibrio representativo.

En volumen de personal, les siguen las Sociedades mercantiles (17,2%) que en 2021 (IPRHM=0,70) empeoran los valores de desequilibrio de 2020 (IPRHM=0,71). No obstante, existen entidades con equipos muy feminizados como el Parque Tecnológico de Andalucía, S.A. con IPRHM=2, el Parque

Científico y Tecnológico Cartuja, S.A. con IPRHM=1,64 y la Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP) con IPRHM=1,47. Sin embargo, las entidades con mayor número de personal presentan una sobrerrepresentación masculina fuera de la horquilla equilibrada como Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA) con IPRHM=0,39, Cetursa Sierra Nevada, S.A. con IPRHM=0,61, la Red Logística de Andalucía S.A. con IPRHM=0,67 o Canal Sur Radio y Televisión, S.A. con IPRHM=0,75.

Las Fundaciones representan el 14,8% del personal no directivo, y en 2021 aumentan el desequilibrio de la representación (IPRHM=1,40) del año anterior (IPRHM=1,38). La mayor parte de las Fundaciones tienen equipos muy feminizados y solo la Fundación Andalucía Olímpica que tiene IPRHM=0 y la Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre F.P.A. con IPRHM=0,45 tienen una mayor presencia de hombres. Por otro lado, cinco Fundaciones tienen plantillas equilibradas: la Fundación Audiovisual Pública de Andalucía y la F.P.A. Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada, ambas con IPRHM=1,20, la F.P.A. Centro de Estudios Andaluces con IPRHM=1,15, F.P.A Rodríguez Acosta con IPRHM=1,14 y la F.P.A. Centro de Nuevas Tecnologías del Agua (CENTA) con IPRHM=0,94.

Por su parte, los Consorcios solo representan el 0,6% de los puestos no directivos y en 2021 se aproximan a valores paritarios (IPRHM=0,98), incluso en mayor medida que el año anterior (IPRHM=0,92). No obstante, se observan Consorcios muy masculinizados como el Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén que tiene IPRHM=0,40. Así mismo, presentan una sobrerrepresentación femenina los Consorcios Palacio de Exposiciones y Congresos de Granada y el Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Córdoba ambos con IPRHM=2, y los Consorcios de Transporte Metropolitano de Granada y de Almería con IPRHM=1,33.

El personal de los puestos base de las entidades instrumentales del sector público andaluz está ampliamente feminizado entre el personal menor de 35 años (IPRHM=1,24) rompiendo en 2021 el equilibrio del año anterior (IPRHM=1,19); así como entre el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1,22), con valores iguales a 2020. Sin embargo, el personal de 45 a 54 años, que es el más numeroso al concentrar el 38,3% de estos equipos, tiene una representación prácticamente paritaria (IPRHM=1,01), aunque ligeramente superior al año precedente (IPRHM=1). Por su parte, el personal mayor de 55 años está más masculinizado (IPRHM=0,82), aunque manteniendo valores de equilibrio que no alcanzó en 2020 (IPRHM=0,79).

La temporalidad ha ascendido en 2021 afectando al 38,2% de los puestos base, frente al 35,3% del año anterior. La temporalidad afecta también en mayor medida a las mujeres (49%) que a los hombres (26,2%) ampliando incluso la brecha de género (IPRHM=1,36) que ya en 2020 era muy acusada (IPRHM=1,34). Esto significa que casi una de cada dos mujeres que trabajan en puestos base en las entidades instrumentales tienen contratos temporales, frente a uno de cada cuatro hombres.

Por lo que se refiere al tipo de jornada, en 2021 se reduce la parcialidad entre las mujeres (9,5% frente al 10,2% en 2020) y entre los hombres (4,4% frente al 5,4% en 2020) aunque sigue siendo más prevalente entre el personal femenino. No obstante, el 92,9% de los puestos base trabaja a tiempo completo, entre quienes se observa una representación prácticamente paritaria (IPRHM=1,01).

4.5.5. Planes de igualdad

Los Planes de igualdad constituyen la herramienta o el itinerario más habitual para la gestión de la igualdad en las empresas o en las entidades laborales. Los Planes de igualdad son instrumentos estratégicos transversales ya que afectan a todas las políticas y áreas de la entidad, así como instrumentos operativos de planificación y de trabajo. La normativa española y andaluza en materia de igualdad regula la obligatoriedad de las entidades laborales de desarrollar Planes de igualdad. Específicamente en Andalucía, la Ley 12/2007 extiende en su artículo 32.1 esta obligatoriedad a la Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y sus entidades instrumentales. El presente epígrafe realiza un breve análisis de la existencia de planes de igualdad del sector público andaluz, que se realiza con datos proporcionados por las propias entidades y compilados a fecha 21 de junio de 2021.

En conjunto, la puesta en marcha de Planes de igualdad estaba más extendida entre las Agencias púbicas empresariales, ya que la mayor parte de ellas (salvo la Agencia Andaluza del Conocimiento) se encontraban en procesos de negociación, elaboración, ejecución o renovación de un Plan de igualdad. Al mismo tiempo, nueve de las 17 Fundaciones del sector público andaluz (F.P.A. para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla, F.P.A. Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada, Fundación para el Desarrollo Sostenible de Doñana y su entorno, Doñana XXI, Fundación Andalucía Olímpica, F.P.A. El Legado Andalusí, Fundación Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre, Fundación San Juan de Dios de Lucena y Fundaciones Fusionada, Fundación Centro de las Nuevas Tecnologías del Agua (CENTA) y F.P.A. Rodríguez Acosta) no disponían de un Plan de igualdad, si bien, tres de estas entidades se encontraban negociando o tenían previsión de iniciar un proceso de elaboración de un Plan durante 2021.

Por su parte, 9 de las 14 Sociedades Mercantiles (Cetursa Sierra Nevada, S.A., Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A., Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (EASP), Parque Científico y Tecnológico Cartuja, S.A., Parque Tecnológico de Andalucía, S.A., Parque Tecnológico y Aeronáutico de Andalucía, S.L. (Aerópolis), Red Logística de Andalucía, S.A., Red de Villas Turísticas de Andalucía, S.A. y Canal Sur Radio y Televisión, S.A.) tampoco refirieron la existencia de un Plan de igualdad. No obstante, 5 de estas entidades que no disponían de un Plan se encontraban en proceso de revisión, diagnóstico, negociación, o también, tienen previsión de ponerlo en marcha a lo largo del año. Finamente, ninguno de los 12 Consorcios tenía un Plan de igualdad, si bien, 6 de ellos preveían impulsar uno en el corto y medio plazo.

5

RECURSOS – RESULTADOS

5

El Informe de evaluación de impacto de género que acompaña al Presupuesto 2022 compendia en su capítulo quinto los resultados esperados, con una valoración del impacto de recursos para promover la igualdad de género desplegados en las políticas públicas en la Comunidad Autónoma de Andalucía. El capítulo se estructura en tres apartados.

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

El segundo apartado contiene las principales actuaciones para avanzar en la igualdad de género que van a efectuar las consejerías, agencias, consorcios y las entidades instrumentales relacionadas en el Anexo VI de la Orden de 8 de junio de 2020, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2022, y que en esta edición son ocho en total. Además de las actuaciones previstas, informan sobre la adecuación de estas actuaciones a los dictados de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. Finalmente, se ponen de manifiesto las consecuencias esperadas de la aplicación de las actuaciones en los distintos sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

A ello se añade una valoración del grado de cumplimiento de las recomendaciones de las Auditorías de Presupuesto y Género (APG) de aquellos programas presupuestarios y entidades cuyos Informes de auditoría han sido tomados en consideración por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía desde 2018.

Por último, el capítulo recoge una síntesis de la información relativa a los indicadores presupuestarios de género, por políticas de gasto, sección y programa presupuestario para el Presupuesto 2022.

5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2022

El Presupuesto consolidado de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2022 asciende a 43.816,3 millones de euros, lo que representa un incremento de un 9% con respecto al presupuesto anterior.

La elaboración del Presupuesto con perspectiva de género implica tener en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres, previamente identificadas y diagnosticadas, a partir de un adecuado acercamiento a la realidad sobre la que actúa cada política pública presupuestada y a cómo ésta la modifica, y del conocimiento procedente del control y seguimiento de la ejecución en ejercicios presupuestarios anteriores. Supone este proceso un ejercicio de transparencia orientado a la ciudadanía que posibilita la asignación eficiente de los recursos públicos, así como la rendición de cuentas.

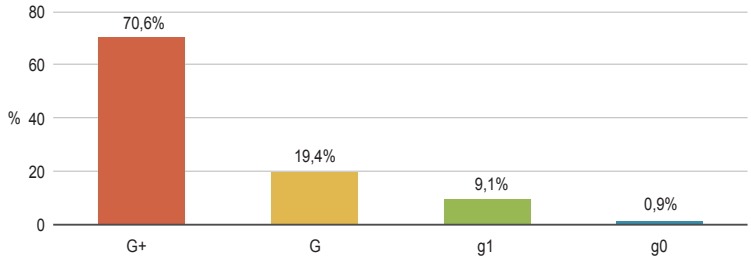
La Junta de Andalucía, en el contexto del Programa G+, ha desarrollado una metodología que permite, utilizando la unidad básica de análisis que constituye el programa presupuestario, clasificar los créditos en función de su capacidad y potencia transformadora en cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres. El Programa G+ de la Junta de Andalucía, es un referente para numerosas administraciones y organismos internacionales, tanto por sus más de tres lustros de trayectoria ininterrumpida, como por su evolución, que ha ido ampliando progresivamente su alcance.

Esta clasificación de los créditos desde el punto de vista de la igualdad de género a que se ha hecho referencia, se estructura según la Escala G+, que ordena y agrupa los programas, en primer lugar teniendo en cuenta si son pertinentes desde el punto de vista de género, es decir, si afectan o no a personas. Una vez realizada esta primera división, se procede a analizar su relevancia para la igualdad entre hombres y mujeres según los siguientes criterios: 1) poder transformador de las relaciones de género en función de si el programa tiene competencias para actuar y si son relevantes en relación a la igualdad entre mujeres y hombres; 2) capacidad de impacto respecto al número de personas que se ven afectadas por el programa; 3) relevancia funcional en cuanto que el programa tiene competencias para actuar como “palanca de cambio” en igualdad de género; y finalmente, 4) si tiene efectos sobre la gestión del personal de los centros de trabajo de la Junta de Andalucía. Como resultado de la ponderación de estos criterios, los programas se clasifican en cuatro categorías: G+, G, g1 y g0[1].

Anualmente, es preciso actualizar y revisar la clasificación de los programas en la Escala G+, para incorporar distintas contingencias, como puedan ser cambios en la estructura del Presupuesto desde el punto de vista orgánico o funcional, o modificaciones competenciales a nivel de cada programa que implican su reclasificación.

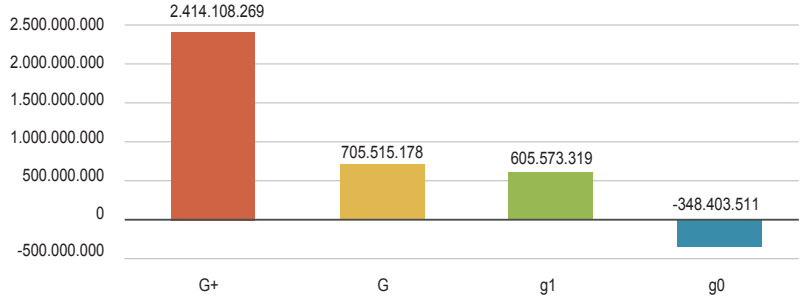
1 Las categorías expresan la siguiente escala: G+ son programas de relevancia alta para la igualdad de género; los programas G son de relevancia media; los programas g1 implican una relevancia baja; y se catalogan como programas g0 aquellos que se consideran que no afectan a personas, y por tanto sin relevancia para contribuir a la igualdad de género.

GRÁFICO 5.1.1. Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la Escala G+ en el Presupuesto 2022



En el Presupuesto 2022 los programas clasificados como G+, de relevancia máxima para la igualdad de género en Andalucía, son los que concentran la mayor parte del crédito, ya que representan un 70,6% del total, lo que se traduce, en términos absolutos, en 23.872,7 millones de euros. Los programas de relevancia media-alta, clasificados con categoría G, constituyen el 19,4% del total, 6.564 millones de euros. Finalmente, los programas presupuestarios de relevancia baja para la igualdad de género, clasificados como g1, suponen el 9,1% del Presupuesto, es decir 3.094,7 millones de euros.

GRÁFICO 5.1.2. Crecimiento del gasto presupuestario de los programas según la Escala G+ 2022 respecto al año 2021



Si se analiza la evolución interanual de estos créditos presupuestarios, se observa en primer lugar, que el crédito asignado a programas G+ sube un 11,3%, lo que supone 2.414,1 millones de euros más que en el año anterior. En programas G, el crecimiento es del 12%, esto es, 705,5 millones de euros. En la tercera categoría de programa pertinente a género, los de relevancia baja, la variación es del 24,3%, porcentaje que supone 605,6 millones de euros. Por último, cabe señalar, que en este presupuesto aumenta el peso relativo del crédito pertinente a género, puesto que los programas g0, es decir, los no pertinentes, ceden significación en el conjunto del presupuesto, en favor del resto de programas, al descender su crédito en un 53,3%.

CUADRO 5.1. Evolución de los programas presupuestarios según la clasificación G+

2022				Variación 2022/2021	Variación 2022/2021
Clasificación G+	Número de programas	Crédito inicial	%		
G+	63	23.872.730.783	70,6%	11,3%	2.414.108.269
G	58	6.564.031.454	19,4%	12,0%	705.515.178
g1	32	3.094.702.693	9,1%	24,3%	605.573.319
g0	7	304.779.354	0,9%	-53,3%	-348.403.511
TOTAL	**160**	**33.836.244.284**	**100%**	**11,1%**	**3.376.793.255**

Presupuesto 2021 y 2022 con dotaciones presupuestarias consolidadas de las Agencias Administrativas, Agencias de Régimen Especial, Agencias Públicas Empresariales y Consorcios del sector público andaluz.

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 2022 contribuye a avanzar hacia un crecimiento económico, innovador y sostenible apostando por la igualdad de género como requisito indispensable de una asignación eficaz y eficiente de los recursos públicos.

5.2. ANÁLISIS DE LOS RECURSOS-RESULTADOS POR SECCIONES PRESUPUESTARIAS Y SELECCIÓN DE ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL

Este apartado del Informe contiene un análisis de la planificación que realizan los órganos directivos y entidades instrumentales para el Presupuesto 2022 de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En primer lugar, en el análisis del cumplimiento de lo que dispone la Orden de 8 de junio de 2021, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2022, se analiza la planificación que presentan las fichas de programa de las diferentes secciones presupuestarias.

Así, la Orden dispone 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.

Estos objetivos estarán vinculados directamente a los preceptos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, a los de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, o a los de aquellas otras normas y planes con mandatos y líneas de acción sobre igualdad de género.

En relación con el cumplimiento de los objetivos vinculados directamente a los preceptos de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, por primera vez se ha incluido una nomenclatura específica VG+, que debe ser cumplimentado por todos los programas con competencias en la materia.

Asimismo, constituye una obligación para la entidades instrumentales relacionadas en el Anexo VI de la Orden de Elaboración del Presupuesto para 2022, 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.

En conjunto se observa un elevado grado de cumplimiento de esta obligación, puesto que el 96,7% de los programas presupuestarios de las consejerías, agencias administrativas, de régimen especial, públicas empresariales y consorcios del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2022, ha definido un objetivo estratégico y un objetivo operativo de género.

De manera más específica, del total de programas presupuestarios de las consejerías, las agencias administrativas y las agencias de régimen especial, un 96,6% ha definido objetivos estratégicos de género y un 95,5% de los mismos define objetivos operativos de género. Por su parte, el 100% de los programas presupuestarios de las agencias públicas empresariales han incluido objetivos operativos de género y un 95,5% cumple con la obligación de incluir objetivos estratégicos de género. En cuanto a los consorcios, el 100% de los programas presupuestarios han definido ambos tipos de objetivos.

En el caso de las entidades del sector público instrumental seleccionadas en el anexo VI de la Orden de 8 de junio de 2021, el 100% de las ocho entidades cumplen con la obligación de definir en su planificación presupuestaria un objetivo de género orientado a corregir desigualdades de género que se producen en su ámbito de actuación.

Finalmente, y en relación a la obligación de definir objetivos estratégicos y operativos coherentes con los preceptos de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de protección y prevención integral contra la violencia de género, un total de siete programas presupuestarios ha incluido objetivos estratégicos, y catorce programas han definido objetivos operativos orientados directamente a la prevención y protección contra la violencia de género.

El presente capítulo también recoge en las páginas siguientes, la valoración de impacto de género que las actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2022 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, atendiendo al artículo 5 de la Orden de 8 de junio de 2021, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2022.

Para realizar este análisis los programas presupuestarios de rango G+ y G en la Escala G+ y las entidades instrumentales seleccionadas, cumplimentan un modelo que recoge tres aspectos: las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género; la adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género y a otra normativa de referencia; y el análisis de las consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

Adicionalmente, el capítulo contiene una valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género, tal y como establece la Orden de elaboración del Presupuesto para 2022.

Como novedad, el análisis del seguimiento se ha realizado en dos fases del ciclo de planificación presupuestaria. Una primera fase, en la que se estudió la información cualitativa relativa a los anteproyectos de gastos del Presupuesto de la Junta de Andalucía de los programas presupuestarios y entidades instrumentales auditadas. En esta fase se valoraron las medidas impulsadas para dar respuesta a las recomendaciones realizadas en los Informes de auditoría, que tomó en consideración la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos desde el año 2018.

La segunda fase se ha llevado a cabo en el momento de elaborar la información relativa al Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto, y se dirige a aquellos órganos directivos y entidades instrumentales cuya propuesta de seguimiento fue valorada como inadecuada en la fase anterior. Estas valoraciones han tenido en cuenta tanto las nuevas medidas que atienden a las recomendaciones emitidas, como la existencia de retos pendientes en la integración de la perspectiva de género en el presupuesto.

Como resultado de esta valoración, se considera adecuado el seguimiento de las recomendaciones de las auditorías de presupuesto y género en solo tres de los casos, valorándose que se ha cumplido parcialmente la incorporación de recomendaciones en la planificación en trece programas y entidades, y de forma inadecuada en dos casos.

01.00 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR

Según el Decreto 114/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, se asignan a la Consejería la coordinación de las políticas migratorias y la definición y promoción de las políticas de la Junta de Andalucía en materia de desarrollo de las energías renovables y la eficiencia energética y las competencias en materia de estrategia digital. Asimismo, se le atribuyen competencias en materia de tecnologías de la información y telecomunicaciones en el ámbito de la Junta de Andalucía, otras administraciones y ciudadanía.

La relevancia en impulso de la igualdad entre hombres y mujeres de estas áreas competenciales es elevada, al igual que las competencias que venía ostentando con anterioridad la Consejería, entre otras, las residenciadas en el Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía, o las que se refieren a la Secretaría General de Acción Exterior, relacionadas con la presencia de Andalucía en el exterior o las referentes a la internacionalización del tejido empresarial andaluz. Y las propias de la Secretaría General de la Presidencia, la Secretaría General para la Administración Pública y la Dirección General de Comunicación Social, permaneciendo como órganos periféricos de la Consejería las Delegaciones del Gobierno en las provincias.

11A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Continuar con el proceso de incorporación de la perspectiva de género en el proceso normativo. Esta actuación comprende:

A.1.1. Elaboración de anteproyectos de ley, proyectos de disposiciones generales y planes con perspectiva de género.

A.1.2. Elaboración por la Unidad de Igualdad de Género de informes de observaciones a los informes de evaluación del impacto de género presentados por los centros directivos con motivo del proceso de elaboración de la normativa impulsada por la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior.

A.1.3. Asesoramiento en la elaboración de disposiciones normativas y planes a los centros directivos de la Consejería a través de la Unidad de Igualdad de Género, para que dichas disposiciones y planes fomenten la igualdad y produzcan un impacto positivo en la misma.

A.1.4. Asesoramiento a los órganos de la Consejería en la emisión de los informes de impacto de género sobre la pertinencia o no de una norma respecto al género, a través de la Unidad de Igualdad de Género.

A.1.5. Difusión de un protocolo para la elaboración y supervisión de informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas, a través de la Unidad de Igualdad de Género.

A.1.6. Actuaciones que garanticen la inclusión en la normativa del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los órganos directivos y colegiados.

A.1.7. Colaboración en las actuaciones transversales impulsadas y desarrolladas por el Instituto Andaluz de la Mujer, a través de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería.

A.2. Uso de un lenguaje no sexista e inclusivo en la redacción de normas y en toda la documentación y escritos emitidos por la Consejería tanto en su relación con la ciudadanía como en las actuaciones de uso interno. Esta actuación comprende:

A.2.1. La utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo en base a la normativa vigente.

A.2.2. El asesoramiento a los diferentes órganos de la Consejería, a través de la Unidad de Igualdad de Género, mediante instrumentos como los informes de observaciones a los informes de evaluación de impacto de género, del uso de un lenguaje no sexista e inclusivo.

A.3. Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones, procedimientos de subvenciones y contratos del sector público. Las actuaciones para alcanzar este objetivo se centran en la realización de trabajos sobre las estadísticas oficiales de la Consejería y de sus entidades instrumentales, realizando el análisis, seguimiento y control de los datos desde la dimensión de género, garantizando la inclusión de la variable género en todas las fuentes de información y estadísticas referidas a personas, dando difusión a los resultados obtenidos, así como en la incorporación en los pliegos de las subvenciones y de los contratos del sector público de cláusulas sociales y de igualdad.

A.4. Fomento de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres. Para la consecución de este objetivo, se llevan a cabo las siguientes actuaciones:

A.4.1. Planificación y ordenamiento de los recursos humanos, así como impulso del desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres en aquellos aspectos como son la flexibilidad horaria, las reducciones de jornada, los días de asuntos particulares, permisos no retribuidos, los permisos breves para asistencia médica, los permisos por parto o adopción o los permisos por paternidad.

A.4.2. Asesoramiento y resolución de dudas al personal de la Consejería, a través de la Unidad de Igualdad de Género, en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

A.4.3. Labores de información al personal de la Consejería a través del espacio web y del correo electrónico de la convocatoria de acciones formativas y de sensibilización organizadas por Instituto Andaluz de la Mujer.

A.5. Controlar y evaluar la actividad de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería. Este objetivo se llevará a cabo mediante la realización de un informe anual de las actuaciones realizadas durante el ejercicio por la Unidad para garantizar, fomentar e impulsar la igualdad de género en el ámbito de la Consejería.

A.6. Utilización del espacio del que dispone la Unidad de Igualdad de Género en la web de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior de forma intensiva y eficiente como instrumento de información, formación y concienciación del personal de la Consejería así como difusión de materiales formativos en materia de igualdad de género que el Instituto Andaluz de la Mujer o cualquier otro organismo acreditado elabore.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La gestión de los créditos correspondientes al programa 11A se lleva a cabo por la Viceconsejería y la Secretaría General Técnica proporcionando a la Oficina de la persona titular de la Presidencia de la Junta de Andalucía, al Área de Comunicación del Gobierno y a todos los órganos que integran la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, incluidas las Delegaciones del Gobierno, los servicios de carácter horizontal necesarios para un desarrollo pleno de las competencias asignadas a los mismos.

Le corresponde, en consecuencia, la prestación del apoyo técnico y administrativo necesario para la gestión interna de la Consejería, al fijarse como objetivo para el programa 11A, el "Garantizar, con enfoque integrado de género y mediante la aportación de recursos materiales y humanos, la prestación de la asistencia técnica y jurídica necesaria para que la Presidencia del Gobierno, el Consejo de Gobierno y los diferentes centros directivos que se encuadran en esta Consejería ejerzan con plenitud las funciones que tienen encomendadas, así como, el fomento de actividades que contribuyan al conocimiento de Andalucía". Ello se viene ejerciendo con un enfoque integrado de género, dándose con ello cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 12/2007 y Ley 13/2007.

A.1. Esta actuación se encuentra relacionada con el principio de transversalidad de género que enuncia el artículo 5 de la Ley 12/2007, por el cual la Consejería de la Presencia, Administración Pública e Interior promueve que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, reglamentarias y planes, así como en las políticas implementadas en todos sus ámbitos de actuación.

En concreto, con relación al artículo 6 de la citada ley, la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería elabora informes de observaciones a los informes de evaluación de impacto de género presentados en el proceso de elaboración de la normativa impulsada por la Consejería, e igualmente tiene el cometido de difundir un protocolo para la elaboración y supervisión de informes de impacto de género de las disposiciones normativas.

Adicionalmente, la Consejería promueve actuaciones que garanticen la inclusión del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la normativa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 12/2007, y los artículos 18 y 19 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, en el que se establece la garantía de representación equilibrada de hombres y mujeres, tanto en el nombramiento de sus órganos directivos como en la composición de los órganos colegiados.

A.2. Actuación relacionada con el principio de transversalidad de género que enuncia el citado artículo 5 de la Ley 12/2007, pues el lenguaje es un vehículo de creación y de visibilidad y una utilización inadecuada profundiza la brecha existente en la igualdad de género. Por ello, según dispone el artículo 9 de la citada ley, la Consejería utiliza y garantiza un uso inclusivo y no sexista del lenguaje, tanto en la normativa elaborada como en toda la documentación y escritos emitidos.

A.3. Actuación que se enmarca en lo recogido en el artículo 10 de la Ley 12/2007, por el que se garantiza la integración de la perspectiva de género en las estadísticas oficiales e investigaciones que impulse la Consejería, así como la garantía de inclusión de condiciones sociales y de igualdad en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, en la línea de lo establecido en el artículo 11 de la citada Ley 12/2007.

A.4. El impulso de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas empleadas que se fija como eje principal de las actuaciones de esta Consejería y entronca

con las medidas de conciliación de la Función Pública andaluza que recogen los artículos 39 y 40 de la ley 12/2007.

A.5. La Unidad de Igualdad de Género elaborará un informe anual de las actuaciones que haya realizado durante el ejercicio anterior para que pueda ser objeto de comprobación y evaluación que su actividad ha impulsado, coordinado e implementado la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas de la Consejería, según dispone el artículo 60.1 de la Ley 12/2007.

A.6. Para alcanzar este objetivo la Unidad de Igualdad de Género reforzará e intensificará la publicación de todas aquellas actuaciones de las que tenga conocimiento que impulsen y promuevan la igualdad de género en cualquier ámbito competencial de la Consejería, dando asimismo difusión a los materiales formativos que el Instituto Andaluz de la Mujer o cualquier otro organismo acreditado elabore en materia de igualdad de género. Se facilitará el asesoramiento y la formación del personal de la Consejería en materia de igualdad de género que establece el artículo 60.3, 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

Para el ejercicio 2022 se conservan los objetivos en materia de igualdad de género que se definieron en ejercicios anteriores. Con ello se da cumplimiento a lo establecido en la Orden de 8 de junio de 2021, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2022.

Con el impulso y promoción de las medidas expuestas en apartados anteriores se pretende:

- Desde el Área de Comunicación se garantiza la utilización de un uso no sexista e inclusivo del lenguaje en todas las publicaciones incorporadas en el portal de noticias de la Junta de Andalucía y redes sociales, así como en las informaciones cursadas sobre la actividad y las convocatorias del Gobierno Andaluz, asegurando con ello un tratamiento no discriminatorio de las mujeres en favor de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de hombres y mujeres.
- En la misma línea anterior, se continuará trabajando desde el Servicio del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía en el especial cuidado del lenguaje no sexista e inclusivo en todos los programas, aplicaciones y webs que se pongan a disposición tanto de la ciudadanía como del personal que presta sus servicios a la administración.
- Respecto a la actividad de la Unidad de Igualdad de Género se señala que la misma tiene como finalidad principal el mainstreaming de la perspectiva de género en las políticas públicas implementadas por la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior. La Unidad viene realizando una intensa labor de información y concienciación dentro de la Consejería, implicando a los centros directivos en la incorporación de la perspectiva de género en todas sus actuaciones e impulsando los cambios necesarios para que la igualdad de género esté presente en el análisis y en la toma de decisiones de cualquier actuación pública emprendida por esta Consejería. A la fecha de elaboración de este proyecto de presupuesto, los Informes de observaciones realizados durante el ejercicio 2021 ascienden a 24, siendo igualmente 24 los informes de evaluación del impacto de género realizados por los centros directivos.

  En cuanto a las recomendaciones sobre el uso no sexista e inclusivo del lenguaje emitidas por la Unidad de Igualdad de Género e incorporadas por los centros directivos al texto final se ha

alcanzado un porcentaje del 100%, al igual que las observaciones incorporadas a los textos normativos, alcanzando durante el ejercicio 2021 el número de 63 observaciones a estos últimos. En definitiva, supone la incorporación de todas las observaciones realizadas por esta Unidad a los textos definitivos.

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 como objetivo estratégico para 2022. Los objetivos y actuaciones del programa se enfocan a una prestación comprometida con el servicio público conjugando los principios de eficacia, eficiencia, evaluación y flexibilidad en la producción del servicio con la mejora de la calidad, la accesibilidad, la simplificación y la organización administrativa.

Para 2022 los objetivos operativos del Programa son avanzar y agilizar el nuevo modelo de relación con la ciudadanía; avanzar en la simplificación de los procedimientos administrativos; implementar medidas para impulsar la igualdad de las empleadas y los empleados públicos; elaborar y aprobar el Plan Estratégico de Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía; elaborar y aprobar la Ley de la Función Pública de la Junta de Andalucía; modificar la normativa propia sobre elaboración y aplicación de la relación de puestos de trabajo y de ingreso y provisión; evaluar, diseñar y adaptar las estructuras de puestos de trabajo de la Junta de Andalucía; e impulsar, coordinar y gestionar las ofertas de empleo público y los procedimientos de consolidación de empleo temporal.

A.2. Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía. Dentro de las atribuciones de la Secretaría General para la Administración Pública, el Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía está basado en los principios de transparencia y participación; eficiencia en la actuación administrativa; buena administración y calidad de los servicios; apuesta por el personal empleado público; racionalidad organizativa; y simplificación de los procedimientos y mejora regulatoria, y atenderá a elementos y conceptos como la buena administración, el gobierno abierto y transparente, la nueva ética pública, la perspectiva de género, la organización flexible orientada a resultados, la administración permanentemente innovadora, la administración inclusiva o la gestión del conocimiento. Finalizado el diagnóstico, actualmente se está identificando los objetivos estratégicos, indicadores y programas. El Plan está previsto que se apruebe por el Consejo de Gobierno en el mes de enero de 2022. Directamente relacionado con el Plan Estratégico se están abordando los trabajos preparatorios del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Administración General de la Junta de Andalucía.

A.3. Medidas propuestas para impulsar la igualdad de las empleadas y empleados públicos. Medidas adoptadas en el seno de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

- Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz, aprobado por Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, que viene

a completar el II Acuerdo para la mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo suscrito con fecha 9 de marzo de 2018 por el Gobierno central y los sindicatos más representativos. El Acuerdo Marco se adopta desde la perspectiva integradora de la planificación de los recursos humanos por lo que alcanza al conjunto de dicho personal.

- En el ámbito de negociación colectiva y en el escenario de medidas favorecedoras de la igualdad en situación de emergencia sanitaria (Medidas COVID 19) deben citarse los acuerdos que con vigencia en el ejercicio 2021, previsiblemente se van a aplicar en el ejercicio 2022, relativos a la implantación del teletrabajo. En concreto, 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, modificado mediante el Pacto de la Mesa General de 26 de enero de 2021, 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.
- Aplicación del Acuerdo de 6 de marzo de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de 12 de diciembre de 2017, de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, por el que se aprueba el Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.
- Pacto de la Mesa General de 19 de junio de 2020, por el que se acordó la creación, en el seno de la Mesa General, de una Comisión para avanzar en el estudio y la regulación del teletrabajo, y que tiene por objeto la implantación de esta modalidad en cuanto avance en la flexibilidad y la conciliación y como primer paso a una regulación con carácter permanente del teletrabajo.

  En este sentido, en lo que se refiere al teletrabajo debe hacerse referencia a que se encuentra en elaboración la norma reguladora del trabajo a distancia o no presencial en la Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales, mediante la fórmula de teletrabajo, con la finalidad, por una parte, de seguir avanzando en la modernización de la Administración y a una mejor organización del trabajo, reforzando la identificación de objetivos y resultados y la evaluación de su cumplimiento; por otra parte, para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional a través de la flexibilidad para realizar el trabajo fuera de las dependencias de la Administración, sin menoscabo de la calidad del servicio que se presta, con lo que se pretende fortalecer el compromiso y la motivación del personal empleado público, y todo ello teniendo siempre presente la corresponsabilidad.
- Protocolo de Prevención y actuación ante situaciones de violencia externa en el trabajo, dirigida al personal funcionario y laboral del VI Convenio Colectivo, en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, sus Instituciones, Agencias Administrativas y de Régimen Especial (publicado en el BOJA, de 7 de julio de 2021).

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La actuación A.1. Avanzar en la modernización e innovación de la Administración Pública con perspectiva de género como objetivo estratégico para 2021, se adecúa al artículo 8 de la Ley 12/2007.

La actuación A.2. Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía, se adecúa a los artículos 7 y 32 de la Ley 12/2007.

La actuación A.3. Medidas propuestas para impulsar la igualdad de las empleadas y empleados públicos, se adecúa al artículo 39 de la Ley 12/2007 y la Ley 13/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. La Secretaría General para la Administración Pública tiene atribuida la función de velar e impulsar la aplicación práctica de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación de las actividades que sean de su competencia, de conformidad con lo establecido en el Decreto 114/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior.

A.2. Desde la Secretaría General para la Administración Pública, dentro de sus atribuciones, se está impulsando la elaboración de un Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía. En lo que respecta a las medidas de igualdad a incluir en el Plan debe hacerse mención a que deberán ser coherentes con las que se contemplen en la planificación horizontal en la materia. En este sentido en el diseño de objetivos estratégicos se está teniendo en cuenta la variable impacto de género.

El citado Plan Estratégico tiene como finalidad establecer, con la participación de todas las partes interesadas, las directrices, los objetivos estratégicos y las líneas básicas de intervención que orientarán las actividades de los poderes públicos en Andalucía, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el fin último de alcanzar la democracia paritaria y la plena incorporación de las mujeres en orden a superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral. Este Plan afectará a todas las Consejerías, a sus entidades instrumentales, a las universidades públicas andaluzas así como a las Entidades Locales que deberán desarrollar sus propios planes específicos de Igualdad en función de las directrices que marcará el Plan Estratégico.

Si bien aún no se dispone del citado Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026, se han iniciado las tareas relativas a la elaboración del Plan de Igualdad en la Administración General de la Junta de Andalucía, adoptándose un acuerdo para la creación de un grupo de trabajo para la elaboración de dicho Plan, estando previsto abordar un programa para la aprobación del Plan, la estructura de gobernanza (Comité Director, Comité Técnico y Oficina Técnica) y la presentación de un diagnóstico preliminar que será la base del diagnóstico que se tratará en el grupo de trabajo.

A.3. Las medidas del 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 tienen relevancia de género. A la Mesa General le corresponde delimitar el marco de la negociación colectiva para su posterior concreción en cada ámbito sectorial propio, con el fin de armonizar las condiciones esenciales de trabajo y retributivas, los procesos de estabilización de empleo público temporal, y también las medidas específicas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como son el permiso adicional por paternidad, la bolsa de horas de libre disposición, el sistema específico de jornada continuada, la reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente, y avanzar en la conciliación.

La Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco impulsa la negociación colectiva para la implantación de medidas como el teletrabajo, conciliación y racionalización de horarios, medidas que propicien la desconexión digital y de atención a las tareas propias del puesto de trabajo durante el tiempo de descanso del personal, así como adaptación de horarios y días de asistencia en casos

de reducción de jornada. La Instrucción 3/2019, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, en materia de jornada laboral, vacaciones y permisos en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, de sus Instituciones, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial, recoge variedad de fórmulas de conciliación como los supuestos especiales de flexibilidad horaria, la bolsa de horas de libre disposición, la jornada continuada; reducciones de jornada por interés particular o por recuperación de accidente o enfermedad.

Respecto a las medidas de la implantación de modalidades de trabajo no presencial en la Junta de Andalucía (teletrabajo) y siguiendo la medida implantada en relación con el trabajo no presencial en el escenario de alerta sanitaria en el Acuerdo de la Mesa General de 8 de mayo de 2020, el Pacto de la Mesa General de 19 de junio de 2020, en desarrollo del apartado IV, punto 5, del Plan de Incorporación Progresiva de la Actividad Presencial de la Administración de la Junta de Andalucía, se recogió la implantación de la modalidad de teletrabajo para determinados colectivos una vez concluido el estado de alarma. Los citados colectivos deberían compaginar la prestación de servicios sin presencia física en los respectivos centros y lugares de trabajo con una modalidad presencial del 20 por ciento de su jornada semanal.

Posteriormente, en el Pacto de la Mesa General de 14 de septiembre de 2020, se aprueba el Protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Se adopta así un protocolo con vigencia hasta el final de la alerta sanitaria que aporta como principal novedad el reconocimiento a todas las personas empleadas incluidas en su ámbito de aplicación cuyas funciones sean susceptibles de teletrabajo, la posibilidad de un día de teletrabajo semanal. El Protocolo será de aplicación hasta el final de la alerta sanitaria, mientras se elabora una legislación específica en materia de teletrabajo. En relación con la tramitación de dicha norma, se ha finalizado el trámite de consulta previa, estando prevista su aprobación para el mes de enero de 2022.

Por último, para establecer medidas y procedimientos para facilitar la protección de las empleadas públicas de la Administración de la Junta de Andalucía que sean víctimas de violencia de género, conforme a la normativa reguladora y a los Acuerdos y Pactos concertados por dicha Administración, se impulsa, por una parte, el Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género y, por otro, 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). Este segundo Protocolo contiene las actuaciones a seguir en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de violencia en el contexto de la Administración General de la Junta de Andalucía, sus Instituciones, las Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial de ella dependientes, con el propósito de detectar y solucionar el conflicto.

22B INTERIOR, EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Aumento de los cursos de capacitación y de especialización, reestructurando los contenidos y potenciando la formación por medios telemáticos, en los cuales se tiene previsto valorar el número de mujeres y hombres que participan. Asimismo, se garantizará en los contenidos de los materiales formativos una mayor presencia de mujeres (fotografías, dibujos y ejemplos, donde

aparezcan mujeres policía). Para lograr una mayor cuota de acceso de las mujeres a los Cuerpos de la Policía Local, se aumentará la transparencia y la publicidad de las convocatorias de acceso a los mismos, anunciando las convocatorias en la web del IESPA, con independencia de su inserción en 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, así como valorar 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 2022 se prevé que el alumnado participante desarrolle una evaluación de 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.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

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, adoptando las medidas necesarias para garantizar una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres, 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 administrativa de las Administraciones Públicas de Andalucía. Se trata de cursos 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). La actuación tiene en cuenta los siguientes artículos: 14.1 (Las acciones que realicen los centros educativos de la Comunidad Autónoma contemplarán la perspectiva de género en la elaboración, desarrollo y seguimiento de sus actuaciones); 15, (sobre medidas de promoción de la igualdad de género en centros educativos); 15 bis, (relativo a contenidos curriculares) 16, (referente a materiales educativos) y 17 (relativo a la formación del profesorado).

A.2. Además de la normativa referencia en el punto A.1, se ha adecuado la actuación a la Ley 13/2007. De acuerdo con su artículo 23, se promueve la organización de cursos de formación en materia de violencia de género y se han adoptado las medidas necesarias para incluir en sus distintos niveles de formación conocimientos específicos sobre violencia de género. En aplicación de su artículo 25, a fin de garantizar la calidad en la formación, que deberá ser impartida por personas y colectivos expertos y con acreditado conocimiento en género e igualdad que por su trayectoria y capacitación garanticen la incorporación de la perspectiva de género. En especial, impartirán formación permanente y especializada, con carácter obligatorio, al personal responsable de la atención a las víctimas de la violencia de género.

A.3. Las medidas propuestas son consecuentes con los principios generales de actuación de los poderes públicos dispuestos en el artículo 4 de la Ley 12/2007, que establece la adopción de las

medidas específicas necesarias destinadas a eliminar las desigualdades de hecho por razón de sexo que pudieran existir en los diferentes ámbitos, y respetan el contenido del artículo 5, ya que la perspectiva de la igualdad de género está presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de este ámbito 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 y de partida de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género. Asimismo, las citadas previsiones se han elaborado de acuerdo con el artículo 9, relativo a la eliminación del lenguaje sexista e imagen pública y el artículo 57.1, que dispone que los poderes públicos de Andalucía promoverán la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y de las mujeres en todos los medios de información y comunicación, conforme a los principios y valores del ordenamiento jurídico y las normas específicas que les sean de aplicación.

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 cuanto a la primera actuación, 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 adaptará los Planes Anuales de Formación y publicará con la debida antelación las actividades formativas a realizar a las personas interesadas y ofertará directamente a mujeres la impartición de actividades formativas. Estas medidas reducirán las desigualdades existentes, lo que debe redundar en una mejora cuantitativa y cualitativa de la igualdad de género.

Por lo que respecta a la segunda actuación, en el IESPA se tiene previsto que haya un incremento de mujeres docentes destacando entre ellas abogadas, fiscales, psicólogas y profesoras de universidad. Todo ello contribuirá a la obtención de una formación en seguridad más global, completa e integral. Asimismo, influirá en la concienciación social sobre la lacra de la violencia de género, aumentando la protección y seguridad de las mujeres víctimas y sus hijos e hijas.

Por último, sobre la tercera actuación, se motivará una mejora constante de la formación integrando la perspectiva de género, incidiendo a través de la calidad de las actividades formativas en la mejora de la cualificación profesional del personal. Las campañas de promoción y divulgación estarán siempre presentes.

31J COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

La planificación presupuestaria de género en el anteproyecto del presupuesto para 2022 del programa 31J, que conoce las brechas de género identificadas respecto de la población extranjera residente en Andalucía, intenta dar respuesta a la recomendación de aportar datos desagregados por sexo para profundizar en el análisis de las causas y consecuencias de las mismas e incidir con actuaciones que permitan alcanzar la igualdad de género.

El programa presupuestario ha establecido un objetivo estratégico orientado a conseguir el acceso en igualdad de condiciones a los servicios con especial atención a las mujeres inmigrantes, el cual se articula en cuatro objetivos operativos: “Sensibilizar y formar al personal empleado público

y profesionales sobre Trata de seres humanos e inmigración"; "Analizar posibles brechas de género en la incorporación de las mujeres inmigrantes a la sociedad andaluza, en todos los ámbitos"; "Promover el estudio de las mujeres inmigrantes a través de los Foros para la integración de las personas de origen migrante", y "Promover la presentación de proyectos para la atención de las mujeres inmigrantes vulnerables en las convocatorias de subvenciones".

Las actuaciones a desarrollar para impulsar los objetivos son:

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 inmigrante 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.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Todas las actuaciones propuestas en el marco del programa 31J responden al mandato realizado en el artículo 49 de la Ley 12/2007, sobre mujeres migrantes, que establece que "los poderes públicos de Andalucía promoverán la integración, participación y promoción de las mujeres migrantes, realizarán actuaciones para promover la interculturalidad y el valor de la diversidad dentro de un marco de derechos y de igualdad plena de las mujeres, velarán por el acceso al empleo y a los servicios de las mujeres migrantes y concederán protección en situaciones de violencia de género".

A.1. La actividad 1 se adecúa tanto a lo establecido en la Ley 12/2007, en relación con la formación del personal funcionario para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas y se tienen en cuenta también las necesidades especiales de determinados colectivos de mujeres, como son las mujeres migrantes, y dentro de ellas el colectivo más vulnerable, las que son víctimas de trata o están en contextos de prostitución, dando con ello respuesta a lo establecido en el artículo 47 de la ley 12/2007, sobre tráfico y explotación sexual de las mujeres.

A.2. La actividad 2 busca tener impacto sobre una de las agresiones más graves contra las mujeres como es la mutilación genital femenina, practicada en determinadas culturas de las que existen comunidades en Andalucía, de este modo, el programa trabaja por la prevención para la erradicación de la misma. Todo ello se adecúa a lo establecido en artículo 45 de la Ley 13/2007, orientado a potenciar el trabajo por los colectivos más vulnerables que sufran violencia de género.

A.3. La actividad 3 tiene que ver con derechos básicos que se recogen en la Ley 12/2007, en cuanto al establecimiento de indicadores que permitan la evaluación de impacto de género y la inclusión en los presupuestos públicos del enfoque de género. En concreto, con lo establecido en el artículo 10, apartado 1.b, relativo a la incorporación de indicadores de género en las operaciones estadísticas, que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias de género en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

A.4. La actividad incide sobre el artículo 10, apartado 2, en el cual se establece que se "realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados. Especialmente, contemplarán 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. Además de impulsar que dichas investigaciones se realicen en el seno del Foro andaluz para la integración de las personas migrantes, que promueve la representación de las mujeres a través de uno de sus grupos de trabajo y los estudios sobre su integración en Andalucía, dando a conocer a través de infografías los datos más significativos en distintos ámbitos de integración.

Por último la actividad A.5 incide sobre medidas en materia de promoción y protección a la salud y bienestar social de las mujeres inmigrantes, incentivando la presentación de proyectos que las incluyan y valorándose como criterio prioritario.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Mejorar la respuesta desde los servicios públicos a las necesidades de una ciudadanía diversa, cultural y humanamente como la andaluza, a través de un servicio más centrado en las personas, que conozca la realidad migratoria y la diversidad cultural.
- Contribuir a prevenir la violencia ejercida sobre las mujeres migrantes en un grado tan grave como la trata de seres humanos, y a atender a sus víctimas.
- Prevenir las prácticas culturales nocivas en relación con las mujeres inmigrantes, como es la mutilación genital femenina, informando y formando a profesionales de los servicios de salud, sanitarios y educativos. Distribución de manuales para profesionales de estos servicios.
- Promover el acceso en igualdad de condiciones a los servicios públicos de las mujeres inmigrantes.
- Fomentar la presencia y participación de las mujeres inmigrantes en ámbitos de intervención y representación pública, como son los Foros para la Integración de las personas de origen migrante, con el fin de hacer crecer el número de propuestas realizadas por mujeres inmigrantes en la planificación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas para ese sector de población.
- Contar con información científica y objetiva sobre la realidad de las mujeres inmigrantes.

52C COMUNICACIÓN SOCIAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Se mantienen o mejoran las siguientes actuaciones permanentes, alineadas con el objetivo de impulsar la coordinación de las actividades de información y comunicación institucional de la Junta de Andalucía con la perspectiva de género.

- Ofrecer asesoramiento técnico a las Consejerías de la Junta de Andalucía y sus Entidades adscritas en todas las fases de los procesos de intervención relacionados con la gestión de la comunicación corporativa, incluyendo la perspectiva de igualdad de género interseccional.

- Elaborar el documento de planificación estratégica, incluyendo la perspectiva de igualdad de género interseccional.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión y dirección de medios de comunicación social.
- Difundir los resultados de la situación a las Consejerías para aumentar la colaboración en campañas institucionales, dirigidas a fomentar la igualdad de hombres y mujeres y prevenir la violencia basada en el género y contra las mujeres.
- Promover al menos un código de conducta, con el fin de asumir y transmitir el principio de igualdad de género en los medios de comunicación social.
- Promover la elaboración de, al menos, un código ético con referencias sobre representación de género.
- Elaborar, al menos, un recurso informativo para los medios audiovisuales, tanto de perspectiva de igualdad como de la prevención de la violencia de género.
- Para 2022 se prevé avanzar en diseñar un plan de comunicación para la eliminación del sexismo y los estereotipos.
- Mejorar la formación del personal de dirección y gestión en el uso de la perspectiva de género interseccional y en su responsabilidad dentro de las instituciones públicas, potenciando la prevención de la violencia de género a través del sector audiovisual, dada su dimensión preventiva y sensibilizadora. Esta actuación se desarrollará a través de píldoras formativas e informativas, por los medios internos de la Dirección General.

A.2. Se potencia, mediante las siguientes actividades, el objetivo de garantizar que la actividad normativa sirva para reducir las brechas de género existentes en el sector audiovisual, mediante la elaboración del Plan Estratégico del Sector Audiovisual de Andalucía (PESAA), que incluye el desarrollo y ejecución del Plan de Ordenación e Impulso del Sector Audiovisual (POISA), previstos ambos en la Ley 10/2018, de 9 de octubre.

A.3. Actuaciones relacionadas con el objetivo de fomentar la igualdad entre mujeres y hombres mediante la contratación, concursos, ayudas y subvenciones de los ámbitos de Comunicación institucional.

- Disminuir la desigualdad, donde existan brechas de género, a través de cláusulas de promoción de la igualdad en la elaboración de normas.
- Establecer medidas específicas dirigidas a mujeres para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Incentivar la contratación de mujeres y/o el emprendimiento femenino, lo cual redundará en un efecto positivo en la economía.
- Optimizar la elección de acciones positivas, mediante reuniones con especialistas en género, al evaluar normas, subvenciones, contratos, concursos de otorgamiento de licencias, entre otras, con el objetivo de analizar cláusulas eficaces para disminuir las brechas de género.
- Concienciar a la población andaluza sobre las “fake news”, incluyendo prevenir la desinformación y mantener el criterio de género que valora los contenidos relacionados con el fomento de la igualdad de género.

- Potenciar códigos de buenas prácticas sobre perspectiva de género en las agencias de publicidad, a través de los procedimientos de contratación.
- Elaborar los preceptivos informes de impacto de género sobre cualquier norma realizada desde la Dirección General de Comunicación Social.

A.4. Actuaciones alineadas con el objetivo de recomendar la aplicación de un uso no sexista e inclusivo del lenguaje y promover la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y hombres en todos los medios de comunicación y publicidad. Las acciones permanentes que se mantienen son las siguientes:

- Mejorar el uso del lenguaje no sexista e inclusivo, mediante la revisión de campañas, entendiendo incluido el lenguaje verbal, no verbal, imágenes o contenidos subliminales.
- Supervisar las acciones de comunicación institucional, siguiendo la perspectiva del mainstreaming, para que esté presente en todas las acciones y campañas.
- Mejorar la difusión de una imagen igualitaria y no estereotipada en los medios de comunicación, a través de la asistencia y asesoramiento técnico a las Consejerías de la Junta de Andalucía en todas las fases de los procesos de intervención relacionados con la gestión de la comunicación corporativa.

A.5. Por último, nueva formulación del objetivo operativo, que ahora se centra en fomentar entornos o escenas, imágenes y mensajes no sexistas y que mejoren la prevención de la violencia en todos los medios de comunicación y publicidad institucional, asociando al mismo el indicador que mide el volumen de campañas sobre igualdad de género o que mejoren el tratamiento de la violencia de género.

Además, están planificadas las siguientes actuaciones, como realizar el seguimiento a las Secretarías Generales Técnicas de las consejerías en cuanto a la emisión de informe favorable o no de la Dirección General de Comunicación Social para las campañas y acciones de comunicación que desarrollen. Impedir que se promueva la violencia de género, el sexismo y toda clase de explotación de las mujeres en espacios y medios de comunicación, así como rechazar actitudes, comportamientos y situaciones discriminatorias o que fomenten la violencia de género o que incluyan mensajes sexistas, a través del asesoramiento a las consejerías en la elaboración de materiales y campañas audiovisuales. Igualmente, exigir el cumplimiento del artículo 58 de la Ley 12/2007 a las agencias y empresas adjudicatarias de contratos de comunicación institucional, difundir a las consejerías los informes y directivas del Consejo Audiovisual de Andalucía, sobre el tratamiento de violencia de género en los medios audiovisuales y promover la elaboración de una guía de buenas prácticas para la mejora de una imagen igualitaria en los medios audiovisuales.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1.Todas las actuaciones de este apartado se adecúan a la siguiente legislación. Los artículos 5 y 8 de la Ley 12/2007 en lo que se refiere a la transversalidad de género y el enfoque para la mejora de la igualdad entre hombres y mujeres a través del presupuesto. Los artículos 57 y 58 de la Ley 12/2007, en relación con el deber de los poderes públicos de eliminar estereotipos de género en imágenes, y promover la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y de las mujeres en todos los medios de información y comunicación. A esta

cuestión contribuye también la actuación del Consejo Audiovisual de Andalucía, competente en esta materia. También se adecúan a las claves de la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025, por combatir los estereotipos de género a través de los medios de comunicación y el sector de la cultura, aprovechando que los medios tienen gran influencia en la configuración de las creencias, valores y percepción de la realidad de la ciudadanía. Igualmente se alinean con los objetivos de la Plataforma de Beijing.

Respecto a la formación del personal, con el artículo 9 bis, sobre capacitación del personal de las Administraciones Públicas y el artículo 31.2, ambos de la Ley 12/2007. También para la formación se tiene en cuenta el contenido general del Pacto de Estado contra la violencia de género, y en concreto el eje 2, sobre la mejora de la respuesta institucional, dentro de las competencias de los medios de comunicación, para la erradicación de la violencia de género. Dicha formación queda asimismo alineada con la Agenda 2030, en concreto el ODS5, metas 5.2 y 5.1 respecto a las discriminaciones y la violencia de género y cumplen con el Convenio de Estambul, artículos 6, 7 y 8, relativos a utilizar políticas, con sus recursos financieros y humanos en la lucha contra la violencia de género y contra las mujeres.

A.2. Se cumplen los artículos 5 y 7 de la Ley 12/2007, en cuanto a la aplicación de la transversalidad de género y a la evaluación del impacto mediante los indicadores de rentabilidad social, para medir el impacto de la responsabilidad social en la igualdad de género de los servicios de comunicación audiovisual que se prevén en la Ley 10/2018, de 9 de octubre, audiovisual de Andalucía. Son coherentes de igual modo con la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 mencionada.

A.3. Las actuaciones dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres mediante la contratación, concursos, ayudas y subvenciones de los ámbitos de Comunicación institucional, se adecúan a las siguientes normativas relacionadas con la igualdad de género. En concreto al artículo 2.1. de la Ley 10/2018, de 9 de octubre, Audiovisual de Andalucía, que incluye el principio de transversalidad de género, y el artículo 3.1 que describe los indicadores de rentabilidad social como los que miden entre otros aspectos las buenas prácticas de determinados ejes, como son la igualdad de género, la participación de hombres y mujeres en contenidos y gestión, así como la alfabetización mediática.

Se cumple con los artículos 12 y 13 de la Ley 12/2007, relativos respectivamente a la contratación pública y ayudas y subvenciones de la Administración de la Junta de Andalucía, permitiendo incluir condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad.

Asimismo, a través de la inclusión de cláusulas que fomenten la igualdad tanto en concursos, subvenciones o licitaciones, se cumple con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, mediante la promoción de la presencia femenina en empresas del sector audiovisual, y son acordes a las claves de la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025.

A.4. Respecto a las actuaciones dirigidas a la aplicación de un uso no sexista e inclusivo del lenguaje y promover la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y hombres en todos los medios de comunicación y publicidad, se adecúan a las siguientes normativas para promocionar la igualdad. Se da cumplimiento al artículo 9 sobre lenguaje no

sexista e imagen pública y a los artículos 57 y 58 de la Ley 12/2007, en relación con el deber de los poderes públicos de eliminar estereotipos de género en imágenes, así como fomentar la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo.

A.5. Las actuaciones dirigidas a impedir que se promueva la violencia de género, el sexismo y toda clase de explotación de las mujeres en espacios y medios de comunicación publicitarios institucionales, así como por el rechazo de actitudes, comportamientos y situaciones discriminatorias o que fomenten la violencia de género o que incluyan mensajes sexistas, a través del asesoramiento al resto de consejerías en la elaboración de materiales y campañas audiovisuales cumplen con la siguiente normativa. Se adecúan, de manera específica, al artículo 17 relativo a la violencia en la publicidad y medios de comunicación de la Ley 13/2007. También están en línea con el Pacto de Estado contra la violencia de género, en la gestión de recursos con la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, metas 5.1 y 5.2, para erradicar discriminaciones, eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y hacer políticas más acertadas que promuevan la igualdad y el empoderamiento de las mujeres. Finalmente, con el Convenio de Estambul, que en los artículos 6 y 7 se refiere a políticas sensibles al género, globales y coordinadas respectivamente, adoptando las medidas pertinentes para prevenir y combatir todas las formas de violencia.

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 son los siguientes:

- Mejoras en la percepción de los problemas de desigualdad por parte del personal de la Dirección General; en la percepción de la imagen igualitaria y lenguaje no sexista e inclusivo en el material de otras Consejerías y en la información desagregada por sexo en los soportes informáticos del centro directivo.
- Conseguir estrategias de comunicación útiles para la eliminación del sexismo y de estereotipos en los medios de comunicación de Andalucía que se relacionen con esta Administración.
- Mejoras en la participación femenina en el sector audiovisual.
- Incentivar el empleo femenino y la igualdad retributiva de las mujeres por parte de las empresas de información, comunicación y del sector audiovisual, que concursen, liciten y ofrezcan servicios, entre otras, sirviéndose de normativas, cláusulas y acciones positivas.
- Mejoras en la transmisión de una imagen igualitaria en las campañas institucionales.
- Disminución de la feminización del problema de la violencia de género en las acciones institucionales de comunicación que se supervisen por este centro.
- Fomento de campañas más útiles para erradicar la violencia de género.
- Promoción o creación de códigos deontológicos y de buenas prácticas, en el tratamiento de la violencia de género, la representación femenina y la mejora de la igualdad de género en el sector audiovisual.

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 82A, siendo las principales actuaciones previstas las siguientes:

A.1. Fomentar la inclusión 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.2. Fomentar la integración de la perspectiva de género en el desarrollo de equipos internacionales.

A.3. Integrar un enfoque de género y utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo en los informes y documentación generada en el ámbito del centro directivo.

A.4. 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.5. En la convocatoria y celebración del Premio Jóvenes Andaluces Construyendo Europa, se incorpora la perspectiva de género. Se convoca conjuntamente por la Red de Información Europea de Andalucía y en las bases de la convocatoria contemplará que los grupos participantes respeten la paridad entre alumnos y alumnas.

A.6. Inclusión del enfoque de género en la convocatoria y concesión del Premio Andaluz de Investigación sobre la Integración Europea. Convocado conjuntamente por la Red de Información Europea de Andalucía también es una actividad que tiene el objetivo de promover y apoyar la realización de trabajos de investigación sobre esta materia realizados por grupos de investigación y personal investigador de la Comunidad Autónoma.

A.7. Incluir la perspectiva de género en la elaboración de herramientas de información y difusión de información.

A.8. En la convocatorias de becas de formación e investigación sobre materias relacionadas con la Unión Europea y las Comunidades Andaluzas en el Exterior para favorecer la formación práctica especializada de jóvenes de la Comunidad Autónoma con titulación superior, se incluirá la dimensión de género, con la finalidad de que puedan adquirir experiencia y mejorar su capacitación en estas materias competencia de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior a través de la Secretaría General de Acción Exterior.

A.9. Incluir la perspectiva de género en las actuaciones desarrolladas en el marco de la cooperación territorial europea y cooperación trasfronteriza Alentejo-Algarve-Andalucía.

A.10. Incluir la 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.11. Integrar la perspectiva de género en las acciones orientadas a la internacionalización del tejido productivo andaluz.

A.12. 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 y otra normativa de referencia

A.1. La actuación es coherente con el artículo 5 de la Ley 12/2007, 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.

A.2. Se fomentará que la participación de hombres y mujeres en proyectos, estudios e investigaciones de ámbito internacional sea equilibrada, evitando con ello una visión sesgada de la realidad, todo ello conforme a la definición de representación equilibrada definida en el artículo 3 de la Ley 12/2007. Igualmente, en la documentación institucional generada, se tendrá como prioridad el uso del lenguaje no sexista, en aplicación del artículo 9 de la citada ley.

A.3. Toda la documentación e informes generados en la Secretaría General de Acción Exterior prestarán especial atención a incluir la perspectiva de género, según lo establecido en el artículo 5 de la Ley 12/2007, y estarán redactados en un lenguaje no sexista e inclusivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 9 de la citada Ley.

A.4. Presidida por la Secretaría General de Acción Exterior, la Red de Información Europea de Andalucía está compuesta actualmente por los 14 centros de información europea de Andalucía que pertenecen a las redes de información promovidas por la Comisión Europea: Centros de documentación europea, centros Europe Direct y centros Enterprise Europe Network. Estos centros están distribuidos en el territorio de la Comunidad Autónoma y pertenecen a distintos ámbitos institucionales. La Secretaría General de Acción Exterior, como parte de su actividad de coordinación de la Red, promueve que las acciones desarrolladas por los centros de información europea que la integran contemplen la perspectiva de género, conforme al artículo 5 de la Ley 12/2007.

A.5. El Premio Jóvenes Andaluces Construyendo Europa, es una actividad que implica la participación de alumnado de centros educativos de enseñanzas medias de toda Andalucía. La organización de este premio presta especial atención a la integración de la perspectiva de la igualdad de género en la organización del premio, conforme a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 12/2007, así como a garantizar tanto en la redacción de sus bases como en todos los elementos de difusión de la convocatoria de Premio, un uso no sexista e inclusivo del lenguaje y un tratamiento igualitario en contenidos e imágenes, conforme a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 12/2007.

A.6. El Premio Andaluz de Investigación sobre Integración Europea tiene por objeto fomentar la investigación sobre integración europea y apoyar al personal investigador que trabaja en temas relacionados con la Unión Europea. En esta actuación también se tiene en cuenta el cumplimiento de los artículos 5 y 9 de la Ley 12/2007, supervisando el uso no sexista e inclusivo del lenguaje en las bases que se publican.

A.7. El programa 82A financia la elaboración y difusión de publicaciones dirigidas a acercar a instituciones y ciudadanía a la realidad europea e internacional, así como al papel de Andalucía en ese contexto. Destacan el Boletín de la Red de Información Europea, Boletín EuroAAA, Revista EuroAAA, Newsletter o la Revista Europa Junta además de los perfiles propios de redes sociales. Las publicaciones son supervisadas desde la perspectiva de género conforme al artículo 9 de la Ley 12/2007.

A.8. Las becas de formación e investigación sobre materias relacionadas con la Unión Europea y las Comunidades Andaluzas en el Exterior tienen por objeto favorecer la formación práctica especializada de jóvenes de la Comunidad Autónoma con titulación superior, con la finalidad de que puedan adquirir experiencia y mejorar su capacitación en estas materias competencia de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior a través de la Secretaría General de Acción Exterior. En esta actuación, se aplicarán criterios de valoración de méritos en el proceso de selección, que permitirá que las jóvenes altamente cualificadas tengan las mismas oportunidades que los jóvenes.

A.9. En la cooperación transfronteriza en el marco de la Eurorregión Alentejo-Algarve-Andalucía, se promoverá la perspectiva de género en los proyectos para que la participación de hombres y mujeres en los mismos sea igualitaria. En la Orden de 13 de julio de 2020, de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, (publicada en el BOJA número 137, de 17 de julio), se ha tenido en cuenta la perspectiva de género considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, como dispone el artículo 5 de la Ley 12/2007. Conforme se indica en el apartado 22. a).1º del cuadro resumen de la Orden de 13 de julio de 2020, la entidad beneficiaria garantizará un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y de la imagen en la totalidad de documentos y soportes que produzca, evitando cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentando una imagen con valores de igualdad que potencien la pluralidad de roles y de identidades de género.

A.10. Todas las actuaciones encaminadas a apoyar y coordinar las relaciones de la sociedad andaluza y sus instituciones con los andaluces y andaluzas en el mundo tendrán en cuenta el fomento de la participación igualitaria de hombres y mujeres, favoreciendo su visibilidad en las actividades divulgativas, formativas y de investigación, para que las actividades sean accesibles tanto a los hombres como a las mujeres que componen las Comunidades Andaluzas en el mundo, todo ello conforme a lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 3.3 de la Ley 12/2007.

A.11. Respecto a las competencias relativas al fomento de la internacionalización del tejido empresarial andaluz, específicamente se tiene en cuenta la perspectiva de género en el desarrollo y seguimiento de todas las actuaciones desarrolladas, incluyendo las realizadas directamente por la Agencia Andaluza de Promoción Exterior, S.A, (EXTENDA). Igualmente, de conformidad con lo establecido en el artículo 5 de la Ley 12/2007, se tendrá en cuenta la transversalidad del principio de igualdad de género en todo el proceso de desarrollo del Programa Campus de Internacionalización de Andalucía, tanto en las actividades desarrolladas en la medida de Aulas como en la medida de becas.

A.12. Con objeto de avanzar en la promoción de la perspectiva de género y la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la acción exterior, en la anualidad 2022 se ha incluido en el programa 82A un nuevo objetivo estratégico con actuaciones encaminadas a este fin. Se pretende incluir como criterio de valoración las actuaciones encaminadas a la consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes de ayudas en materia de acción exterior, todo ello conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 12/2007. Asimismo, se tendrá en cuenta la repercusión social de la actividad de las entidades beneficiarias, atendiendo a su potencial para las personas destinatarias.

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 2022, se incluirá la perspectiva de género en los objetivos y actuaciones previstos por el presupuesto de la Secretaría General de Acción Exterior. La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un criterio que necesariamente se tiene en cuenta en todas las actuaciones dirigidas a la ciudadanía andaluza de forma directa, como las de sensibilización, información, formación e investigación sobre la Unión Europea, la cooperación territorial y la cooperación transfronteriza, al igual que en las actuaciones dirigidas a las Comunidades Andaluzas en el exterior o aquellas relacionadas con el fomento de la internacionalización, favoreciéndose con ello un cambio cultural de género en la aplicación de los presupuestos andaluces que eviten diferencias en el tratamiento a hombres y mujeres. El programa cuenta con un nuevo objetivo estratégico que promueve la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la acción exterior de Andalucía, con el fin de integrar la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas y de las políticas llevadas a cabo con cargo al programa, considerando las prioridades y necesidades de las mujeres y de los hombres.

01.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN

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, entre otras, se establecen mecanismos para incrementar el número de mujeres, para conseguir la paridad de género entre el personal que colabora con el IAAP. 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. En último año se cumple de forma irregular esta representación, y así, aunque el porcentaje de mujeres formadoras ha aumentado del 43% al 46%, sin embargo, ha disminuido en número de mujeres autoras y evaluadoras, previsiblemente como resultado de la pandemia.

A.2. Promover la formación específica en materia de género al personal propio del IAAP y también a aquellas personas que colaboran con el IAAP. La formación en género del personal colaborador es un mecanismo de garantía de la incorporación de la transversalidad de género en las actividades que realiza el IAAP. Se dirige tanto a docentes en acciones formativas, personas miembros de comisiones de selección o que colaboran de cualquier otra forma en las actividades de los procesos selectivos, personas colaboradoras en la evaluación de políticas y servicios públicos, en la estrategia de introducción de la innovación en la administración, o en las actuaciones para la gestión del conocimiento, entre otras, para con ello aumentar las personas formadas en materia

de género de entre el personal colaborador del IAAP. La transversalización del género del personal debe extenderse a toda la organización, y así se vea reflejado en la selección y reclutamiento del nuevo personal y del talento que debe ponerse al servicio de la Administración Pública andaluza, en la formación continua y desarrollo de nuevas competencias que realiza todo el personal al servicio de nuestra administración, y de forma muy particular el que alcanza los niveles directivos de la misma, en investigación en materia de Administración Pública que patrocina el Instituto y en sus publicaciones, o en la evaluación de las políticas y servicios públicos.

A.3. Aportar información y formación en materia de igualdad al personal de la Administración General de la Junta de Andalucía. Se pretende introducir de forma transversal la perspectiva de género en todas las actuaciones formativas dirigidas a las distintas categorías del personal empleado público, además de diseñar una línea estratégica específica en materia de igualdad de género. Ello permite simultáneamente trabajar en la formación de las personas en contenidos de género y a la vez en el ámbito de la representación de las mujeres, promoviendo actuaciones para evitar la segregación horizontal en relación a determinadas materias. Además se impulsará un espacio abierto de formación, dinamizado por profesionales expertos, que permita la generación de proyectos de aplicación a los puestos de trabajo.

A.4. Aumentar la información en materia de género e igualdad. Mediante el aumento del catálogo de estudios publicados en esta materia puesto a disposición del colectivo del personal empleado público de la Junta de Andalucía, y de la sociedad en general.

A.5. Promover la igualdad en el acceso al empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía. El objetivo es evitar situaciones de discriminación por sexo en el acceso al empleo público en la Junta de Andalucía. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe ser integrada en el desarrollo de la actividad pública de la Administración Pública andaluza desde el proceso por el que se selecciona a su personal.

Para 2022 se mantiene de forma específica la necesidad de gestionar los procesos selectivos teniendo en cuenta la perspectiva de género, partiendo de la convicción de que ya desde el momento en que se recluta a las personas que se van a integrar en la organización es necesario que se asegure que el enfoque de género esté presente, garantizando la paridad en las Comisiones de Selección que se constituyan durante el ejercicio, e incorporando temas específicos en materia de igualdad, de forma que parte de los conocimientos que se examinan en los aspirantes a integrarse en la organización son los que tienen que ver con la igualdad.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Todas las actuaciones que se referencian van encaminadas a potenciar la transversalidad de género propugnada en el artículo 5 de la Ley 12/2007 en el ámbito del Instituto Andaluz de Administración Pública, y en todas las actuaciones del mismo tanto relacionadas con la selección del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, como en la formación continua y mejora de las capacidades del mismo. Igualmente pueden considerarse alineadas con el principio de fortalecer acciones de sensibilización, formación e información con el fin de prevenir, atender y erradicar la violencia de género, mediante la dotación de instrumentos eficaces en cada ámbito de intervención, que recoge el artículo 4 de la Ley 13/2007.

Particularmente debe contribuir a la garantía en la Administración Pública de la Junta de Andalucía del uso no sexista del lenguaje y del tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que se empleen en esta administración, atendiendo al artículo 9 de la Ley 12/2007, y la formación de

su personal en materia de igualdad de mujeres y hombres, que se prescribe en el artículo 9bis de la mencionada Ley. De igual modo el programa da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 31.2 de dicha Ley, al integrar la perspectiva de género de manera transversal en los contenidos de la formación.

En cuanto a los Planes de Formación del Instituto Andaluz de Administración Pública, se da cumplimiento a lo contemplado en el artículo 31.2 respecto a la garantía de la formación del personal de la Junta de Andalucía sobre igualdad y violencia de género, al incluirse en estos Planes de Formación anuales acciones formativas encaminadas a la formación del personal de la Administración de la Junta de Andalucía en materia de violencia de género, de igual modo, coherente con lo prescrito en el artículo 20 de la Ley 13/2007. Por otro lado, en los Planes de Formación se recoge de forma expresa la reserva de plazas para las personas que se encuentran en las situaciones enumeradas en el artículo 39 de la Ley 12/2007, entre ellas por razón de violencia de género.

En el mismo sentido, mediante el fomento de la investigación y la existencia de un amplio corpus de conocimiento científico en las materias de igualdad y de lucha contra la violencia de género, se contribuye a lo establecido en el artículo 10 de la Ley 12/2007, en relación con la realización de investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y la difusión de sus resultados, así como en los artículos 5 y 6 de la Ley 13/2007, sobre el fomento de estudios e investigaciones que permitan conocer la realidad de la violencia de género.

Por otro lado, se va a garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en las Comisiones de Selección en cuanto órganos colegiados (artículo 11 de la Ley 12/2007) en los procesos de selección del nuevo personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, tanto en el acceso al empleo público en la Administración de la Junta de Andalucía, y en los temarios para la celebración de las pruebas selectivas, que incluyan materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género, según se establece en el artículo 31.1 de la Ley 12/2007 y 20.2 de la Ley 13/2007.

Por último y a la luz de la elaboración del Plan de Igualdad de la Junta de Igualdad y la obligatoriedad de elaborar Planes de Igualdad por cada Consejería, se articularán una serie de actuaciones de capacitación y gestión del conocimiento que apoyen la elaboración de los citados planes de igualdad.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El Instituto Andaluz de Administración Pública tiene atribuido, como un principio básico de actuación del Instituto el principio de igualdad de género, reforzando la importancia de la transversalización de género en la actividad formativa del Instituto, lo que implica la introducción de la perspectiva de género con carácter transversal en las actuaciones y funciones que le son propias en materia de formación, así como la promoción de la formación específica en igualdad de oportunidades. Atendiendo a su relevancia de género, se reconoce el carácter estratégico que la selección y la formación del personal de la Junta de Andalucía revisten, tanto para consolidar el cambio cultural necesario para institucionalizar e implementar la transversalización de género desde la Administración, como para integrar la igualdad entre hombres y mujeres en el seno de la propia administración.

El artículo 31 de la Ley 12/2007 marca la pauta a seguir en la selección y formación del personal del Sector Público andaluz determinando que los temarios para la celebración de pruebas

selectivas incluirán materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género; que para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea integrada en el desarrollo de la actividad pública, la Administración de la Junta de Andalucía garantizará la formación de su personal en esta materia; y que las ofertas públicas de empleo de la Administración de la Junta de Andalucía deberán ir acompañadas de un informe de impacto 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 género, concienciado de su importancia, y mantenido en el tiempo, por lo que la institucionalización de la formación del personal resulta fundamental. Así, para que la movilidad propia del personal en la función pública no suponga una dificultad para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres, es necesario apostar por la formación generalizada en materia de género. Igualmente, en el marco del proceso de reformulación de las estrategias de mejora y modernización de la Administración Pública en el que el Instituto está participando. Por lo tanto, el IAAP es un organismo estratégico para el avance de la institucionalización de género en la Administración de la Junta de Andalucía, porque sus competencias son fundamentales para favorecer un cambio organizacional, orientado a aplicar políticas responsables con la igualdad de género.

Un objetivo general en la estrategia del IAAP desde hace varios años, que se mantine en 2022, es la incorporación de una estrategia transversal de género en todas sus actuaciones que favorezca la reflexión interna en torno a políticas de igualdad de género y que utilice la potencialidad de las competencias del Instituto para convertirlo en un foco irradiador de esta idea con la posibilidad de acceder de algún modo a prácticamente toda la población que compone el elemento humano de la Administración Pública andaluza. Para la implantación de esta estrategia se considera que se debe actuar en varios sentidos:

Primero, proporcionando formación específica en materia de género al personal propio del IAAP, pero también a aquellas personas que colaboran con el IAAP desde diferentes roles, docentes en acciones formativas, personas miembros de comisiones de selección o que colaboran de cualquier otra forma en las actividades de los procesos selectivos, personas colaboradoras en la evaluación de políticas y servicios públicos, en la estrategia de introducción de la innovación en la administración, o en las actuaciones para la gestión del conocimiento.

Segundo, aportando información y formación en materia de igualdad al personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, es decir, introduciendo 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.

Y tercero, aumentando la información en materia de género e igualdad que se pone a disposición de todo el colectivo del personal empleado público de la Junta de Andalucía, y de la sociedad en general, mediante el aumento del catálogo de estudios publicados en esta materia

Es necesario evitar desequilibrios de género que actualmente todavía persisten en el personal que colabora con el Instituto, y que en último año no hemos conseguido reducir en la medida deseada. Pero también la transversalización del género requiere que todo el personal que colabora en cualquiera de las actividades que se realizan por el Instituto tenga una adecuada formación en esta materia, de forma que la perspectiva de género esté presente en la totalidad de la actividad del IAAP, y a través del mismo se extienda a toda la organización, y así se vea reflejado en la

selección y reclutamiento del nuevo personal y del talento que debe ponerse al servicio de la Administración Pública andaluza, en la formación continua. Además es necesario asegurar la igualdad en el acceso al empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía. Para alcanzar el objetivo de evitar los desequilibrios de género entre el personal que colabora se establecen mecanismos para incrementar el número de mujeres para conseguir la necesaria paridad de género entre el personal que colabora con el IAAP.

Por otro lado, se considera imprescindible proporcionar formación específica en materia de género tanto al personal propio del IAAP, como sobre todo a aquellas personas que colaboran con la entidad, para con ello aumentar las personas formadas en materia de género de entre el personal colaborador del IAAP. El Instituo debe afrontar para 2022 un importante reto de agilización de los procesos selectivos, teniendo en cuenta la perspectiva de género, garantizando la paridad en las Comisiones de Selección que se constituyan durante el ejercicio, e incorporando temas específicos en materia de igualdad en los temarios de todos los procesos selectivos que se convoquen.

01.32 AGENCIA DIGITAL DE ANDALUCÍA

12D ESTRATEGIA DIGITAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Acciones formativas relacionadas con la mejora de las habilidades digitales.

A.2. Acciones formativas relacionadas con la mejora de la empleabilidad a través de las TIC.

A.3. Talleres STEM para el desarrollo del talento y las vocaciones científicas en edades tempranas.

A.4. Acciones formativas relacionadas con la mejora de las habilidades digitales en el ámbito rural.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. La actuación está directamente relacionada con lo establecido en el artículo 51.1 de la Ley 12/2007. En este contexto, la encuesta sobre “equipamiento y uso de TIC en los hogares”, realizada por el Instituto Nacional de Estadística, pone de manifiesto que la brecha de género en el acceso a las nuevas tecnologías casi no existe, persistiendo en edades avanzadas. Sin embargo, sí se identifican brechas en el uso que se hace de la tecnología. Para mitigar esta situación, se pondrá en marcha un programa de formación que permita desarrollar las habilidades digitales de las personas participantes, proporcionándoles un desarrollo pleno en sociedad y permitiéndoles acceder, en igualdad de condiciones, a los servicios que ofrece la nueva economía digital en la que nos encontramos.

A.2. La actuación está directamente relacionada con el artículo 51.1 de la Ley 12/2007. La encuesta de población activa realizada por el Instituto Nacional de Estadística (segundo trimestre de 2021) muestra un mayor porcentaje de mujeres desempleadas (25,5% de mujeres frente al 18,3% de hombres). Teniendo en cuenta que la sociedad en su conjunto está inmersa en una transformación digital, las habilidades digitales de las mujeres son claves para propiciar su

empleabilidad. Para ello se pondrá en marcha un programa de formación que permita desarrollar las habilidades digitales de las mujeres en un entorno profesional.

A.3. La actuación está claramente incluida en el ámbito de actuación previsto en el apartado primero del artículo 21 bis, de la Ley 12/2007, según el cual las Administraciones Públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, promoverán la participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación. Para dar respuesta a este déficit, se pone en marcha un programa para despertar, inspirar y mantener las vocaciones STEM dirigido a las niñas andaluzas, exponiendo la realidad de estas profesiones así como sus oportunidades laborales.

A.4. La actuación está directamente relacionada con lo regulado en el artículo 52.2 de la Ley 12/2007, que 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

A.1. La Agencia Digital de Andalucía aunque tiene una creación reciente, nace de la centralización de unas competencias que se encontraban distribuidas y que eran ejecutadas por distintos centros directivos. En este contexto, tras esta centralización se están analizando las distintas medidas ejecutadas anteriormente por parte de otros centros directivos y buscando sinergias internas y externas que le permitan dar un mayor alcance a estas iniciativas. En este contexto, se pondrán en marcha actividades para el desarrollo de las habilidades digitales donde se espera que más del 55% de las personas participantes sean mujeres. El alcance esperado de esta medida es de unas 30.000 personas.

A.2. La mejora de la empleabilidad a través de las TIC se realizará a través del desarrollo de itinerios formativos que permitan el desarrollo pleno de las competencias digitales que repercuten de forma directa en la mejora de su empleabilidad. Se espera que el 55% de las personas participantes sean mujeres. El alcance esperado de esta medida es de una 15.000 personas.

A.3. En el ámbito de esta medida se pondrán en marcha acciones dirigidas a distintos ciclos formativos que complementen las actuaciones en la materia realizadas por la Consejería competente en materia de formación, esperando alcanzar los 5.000 participantes, entre los cuales se espera que el 50% de las asistentes sean niñas.

A.4. En el ámbito de esta medida se continúa impulsando la financiación de los centros Guadalinfo en los municipios de Andalucía de menos de 20.000 habitantes, donde casi el 60% de las personas que asisten a las actividades que se ponen en marcha son mujeres, convirtiendo el proyecto en un instrumento adecuado para conseguir el desarrollo igualitario de las mujeres en el entorno rural. En este contexto, se espera poner en marcha actividades a las que se prevé que asistan 30.000 mujeres.

01.40 CONSORCIO FERNANDO DE LOS RÍOS

12D ESTRATEGIA DIGITAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Acciones formativas relacionadas con la sensibilización en materia de transformación digital.

A.2. Formación dirigida a las mujeres en el ámbito rural, a través de la red "Guadalinfo".

A.3. Talleres STEM, para el desarrollo del talento y las vocaciones científicas en edades tempranas.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. La actuación está directamente relacionada con el apartado primero del artículo 51 de la Ley 12/2007. Una de las razones principales que justifican la existencia y desarrollo del programa "Guadalinfo" es la promoción de acciones que favorezcan la implantación de las tecnologías de la información, con base en criterios de igualdad de género y la promoción de la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y el conocimiento, tal como prevé la Ley.

A.2. La segunda actuación está directamente relacionada con el artículo 52.2 de la Ley 12/2007, que 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 concreto, el programa "Guadalinfo" viene desarrollando -desde sus inicios- diversas acciones enfocadas a la mejora de las oportunidades de las mujeres andaluzas que viven en entornos rurales.

A.3. La actuación está incluida en el ámbito de actuación previsto en el artículo 21 bis, apartado primero, de la Ley 12/2007, según el cual las Administraciones Públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, promoverán la participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación. En concreto, la iniciativa pretende la implementación de un proyecto educativo para el desarrollo del talento y las vocaciones en el ámbito de las carreras STEM dirigido a mujeres andaluzas menores de edad, con la especial intención de reducir la brecha de género en la preferencia de carreras universitarias científicas y técnicas.

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 sensibilización en materia de transformación digital con perspectiva de género es un objetivo "fundacional" del proyecto "Guadalinfo", por lo que no supone una novedad sino la continuación de una línea de trabajo consolidada en el tiempo. En el ámbito de la ejecución presupuestaria 2022, las acciones planteadas en este contexto aumentarán las personas participantes en acciones formativas relacionadas con la sensibilización en materia de transformación digital hasta una cuantía prevista de 60.000, de las cuales se espera que 30.000 sean mujeres.

A.2. Con la presente acción se conseguirá incrementar el número total de mujeres andaluzas del ámbito rural que han mejorado sus competencias digitales y su capacidad de emprendimiento a través de la acción directa de la red "Guadalinfo", hasta un total estimado de 3.500 de las que se espera que 1.750 sean mujeres beneficiadas por la medida.

A.3. La iniciativa de inspiración STEM, llevada a cabo por "Guadalinfo" tiene especial interés porque está dirigida a mujeres andaluzas menores de edad, un colectivo al que las políticas públicas suelen llegar con dificultad. Durante el año 2022, se espera que más de 300.000 jóvenes puedan beneficiarse de este proyecto educativo de fomento de carreras universitarias científicas y técnicas.

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. Elaboración del plan de igualdad, conforme al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que lleva aparejado un diagnóstico de situación de la empresa pública en materia de igualdad.

A.2. Incorporación de la perspectiva de género en nuestro trabajo como empresa de comunicación, paridad en los programas de Radio y TV, espacios informativos y programa de concienciación en materia de igualdad.

A.3. Promover campañas de compromiso y responsabilidad social en materia de concienciación interna y externa en materia de igualdad, como el 25 de Noviembre, día contra la violencia de género, el 8 de Marzo, día de la mujer y el 29 de junio, día del orgullo LGTBI.

A.4. Formación específica en género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones de la Agencia Pública Empresarial de la RTVA disponen de una doble vertiente en la promoción de la igualdad de género, por un lado, a nivel interno, y, por otro, como medio de comunicación público, orientado a formar, informar y generar contenidos sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres, los cuales se recogen en la Ley 12/2007. Entre ellos, garantizar la transversalidad, la promoción de la igualdad de género, la incorporación del lenguaje no sexista como herramienta básica de comunicación, la igualdad como herramienta de responsabilidad social corporativa, la promoción y transmision de una imagen no estereotipada. Por otra parte, en el marco del programa se trabaja por el equilibrio entre hombres y mujeres en la estrutura de la Agencia Pública y Canal Sur Radio y Televisión, S.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

- Creación de espacios informativos que presenten la realidad de las mujeres.
- Campañas de sensibilización, información sobre contenidos como la violencia de género, así como la igualdad y diversidad.
- Puesta en marcha de los planes de igualdad.
- Paridad en la toma de decisiones y en la composición de nuestros espacios.

4. Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

En el seguimiento de recomendaciones de auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 52C Comunicación social, se aprecia que las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de Presupuesto con Perspectiva de Género son insuficientes para dar cumplimiento a las nueve recomendaciones emitidas en el Informe de auditoría, aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

La Agencia ha presentado ocho medidas que viene impulsando, de las cuales tres se orientan a la planificación presupuestaria, valorándose que dos de ellas son demasiado imprecisas y necesitan ser redefinidas y una es adecuada. Una parte de las medidas impulsadas por el programa tienen carácter organizacional e interno, no respondiendo a las recomendaciones que se realizaron en la auditoría. Como aspecto positivo, la planificación incorpora el objetivo orientado a "visibilizar a mujeres expertas en producción propia TV".

En la ejecución presupuestaria, de las dos medidas incluidas, una se considera adecuada y otra requiere mayor definición, de este modo, en cuando a la formulación de indicadores de género, la entidad está impulsando una herramienta que mida el impacto de género de sus objetivos, no obstante, no se detalla cómo van a dimensionar la incidencia en la igualdad de los servicios de comunicación audiovisual. Y finalmente, se anuncian tres medidas relativas a la Metodología G+, siendo dos adecuadas y una imprecisa, en concreto, se recomienda al programa que promueva acciones formativas en materia de Comunicación social desde la perspectiva de género, que hasta el momento no ha promovido.

Con relación a las medidas planificadas para el Presupuesto 2022, tanto las relativas a la planificación y ejecución presupuestaria como las de implementación de la Metodología G+, se valora que son, en su mayoría imprecisas, si bien se destacan algunos avances. En el contexto del papel que juega el lenguaje audiovisual como agente transformador de las relaciones entre hombres y mujeres, la entidad va a impulsar medidas para la erradicación y prevención de la violencia de género.

En conjunto, el programa 52C Comunicación Social de la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía ha presentado una propuesta de medidas que cumple de manera parcial con las principales recomendaciones efectuadas por la auditoría de presupuesto y género, por lo que la entidad deberá seguir definiendo e implementando en próximos ejercicios presupuestarios las restantes medidas recomendadas.

AGENCIA PÚBLICA DE PROMOCIÓN EXTERIOR, S.A, (EXTENDA)

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Mantener un objetivo operativo con perspectiva de género que se centre en ofrecer apoyo personalizado para actividad de internacionalización con perspectiva de género.

A.2. Seguimiento de las directrices de la Secretaría General de Acción Exterior en materia de igualdad de género, asistencia a reuniones y elaboración de la documentación requerida.

A.3. Difusión de actividades a las asociaciones, federaciones y entidades, aglutinadoras de mujeres empresarias y profesionales, como antenas difusoras de la actividad.

A.4. Desarrollo de un catálogo de servicios online.

A.5. Realización de un análisis de la participación de personas, con desglose por sector, por tipo de servicios, que contribuya a detectar las principales áreas con subrepresentación femenina.

A.6. Elaboración de la Estadística del Sector Exportador 2020 que aportará información actualizada sobre las empresas exportadoras sobre el que se hará además en concreto un análisis por género.

A.7. II Plan de Igualdad que se encuentra pendiente de aprobación. En el marco del Plan se tiene previsto continuar con la formación en materia de género a las nuevas incorporaciones a la empresa y la sensibilización en materia de igualdad de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones de la Agencia Pública de Promoción Exterior se adecúan a diversos mandatos de la Ley 12/2007. En concreto, al artículo 5, sobre transversalidad de género y al artículo 8, sobre enfoque de género en el presupuesto, en lo relativo a prestar un apoyo personalizado para actividad de internacionalización con perspectiva de género y al seguimiento de las directrices en materia de igualdad.

De igual modo, la actuación que promueve la difusión de sus actividades a asociaciones y a otras entidades, desarrolla mandatos contenidos en el artículo 25, sobre promoción empresarial y el artículo 55, relativo al fomento de las asociaciones de mujeres.

De manera conjunta, la actuación de la entidad se adecúa a los mandatos del artículo 6, evaluación de impacto de género, el artículo 10, estadísticas e investigaciones con perspectiva de género y el artículo 30 Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Por otra parte, en lo relativo a los mandatos de la Ley 13/2007, las actuaciones desarrolladas en el marco del II Plan de Igualdad, se adecúan a los mandatos del artículo 9, sobre el apoyo al movimiento asociativo y el artículo 20, en lo relativo a la formación de profesionales y del personal de 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

A1. Definir los indicadores vinculándolos a personas, desagregando por sexo la información sobre participantes en las actuaciones y personas beneficiarias de las acciones de la entidad. El histórico de datos contribuirá a detectar dónde radican las principales áreas de subrepresentación femenina.

A.2. Integrar la perspectiva de género en los diagnósticos y la planificación presupuestaria de EXTENDA, cumpliendo con la modificada Ley 12/2007.

A.3. Garantizar que las convocatorias de la sociedad se difundan en el tejido empresarial y asociativo y se incremente el número de participaciones femeninas.

A.4. Facilitar la participación online y en diferido, permitiendo un mejor acceso y descarga de los contenidos en cualquier horario y posibilitando la flexibilización de horarios, facilitando de este modo la conciliación de la vida laboral y familiar. El uso de las nuevas tecnologías y el teletrabajo, fomentará la mayor participación de las mujeres.

A.5. Aumentar la ratio de mujeres participantes en la actividad de EXTENDA. En el año 2020 la participación femenina fue del 38%.

A.6. Podrán realizarse análisis comparativos con los datos estadísticos disponibles sobre el tejido empresarial andaluz.

A.7. Impulsar la formación en el manejo de indicadores de evaluación y seguimiento del Plan de igualdad, en estrategias del mainstreaming de género y en prevención del acoso sexual en el ámbito laboral.

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 de EXTENDA, S.A aprecia que las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de Presupuesto con Perspectiva de Género son insuficientes para dar cumplimiento al total de once recomendaciones emitidas en el Informe de auditoría aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

De un total de diez medidas impulsadas por la entidad, siete se orientan a la planificación presupuestaria. Se valora que cuatro necesitan ser redefinidas y concretadas y tres son adecuadas, es el caso de la programación de acciones orientadas exclusivamente a mujeres, acción considerada imprecisa, dado que la recomendación comprendía realizar una acción integral que permitiesen mejorar el acceso igualitario a los recursos de internacionalización. Por su parte, se considera adecuado el diagnóstico de género de las empresas exportadoras andaluzas, cuyos datos se analizarán en 2022. En cuanto a la ejecución, la sociedad continúa sin impulsar medidas concretas que den respuesta a la recomendación y se anuncian tres medidas relativas a la Metodología G+, siendo dos adecuadas y una imprecisa.

Con relación a las cinco medidas planificadas para 2022, tanto las relativas a la planificación y ejecución presupuestaria como las de implementación de la metodología G+, se valora que son en su mayoría adecuadas. En la ejecución presupuestaria se valora positivamente que la Estadística del Sector Exportador 2020 incluya un análisis de género sobre las empresas exportadoras del tejido empresarial andaluz.

En conjunto, la Agencia Pública de Promoción Exterior ha presentado una propuesta de medidas que cumple de manera parcial con las principales recomendaciones efectuadas por la auditoría de presupuesto y género, por lo que la entidad deberá seguir definiendo e implementando en próximos ejercicios presupuestarios las restantes medidas recomendadas.

FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA CENTRO DE ESTUDIOS ANDALUCES (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 online asíncrona y la formación híbrida, es decir, alumnado presencial y no presencial. El catálogo de formación está organizado en los siguientes itinerarios, que suman más de 800 horas de formación: Técnicas de investigación social; Muestreo estadístico y diseño de cuestionarios; Análisis de datos e información cualitativa; Análisis y visualización de datos cuantitativos; Ciencia de datos y Big Data y Comportamiento y análisis de la realidad social.

A.2. Promover una participación equilibrada de personal investigador en la convocatoria pública de Proyectos de Investigación. En 2022, los diecisiete proyectos que resultaron beneficiarios en la XI Convocatoria de Proyectos de Investigación seguirán ejecutándose 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 y girarán en torno a las siguientes líneas de investigación: Andalucía en el escenario global; Espacios y políticas participativas, transparencia y gobierno abierto; Bienestar y realidad social andaluza y Claves de desarrollo para el futuro de Andalucía.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las dos actuaciones previstas por la entidad están en coherencia con algunos de los mandatos de la Ley 12/2007, en conreto, 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

Mediante los cursos de especialización se pretende aumentar la participación de mujeres en estas actividades formativas de alta especialización en metodologías de investigación social. En 2022 se realizará la XII Convocatoria Pública de Proyectos de Investigación, con la que se pretende avanzar en la igualdad efectiva de hombres y mujeres en la investigación social a través de una mayor participación de mujeres que se presenten con el perfil de investigadoras principales de proyectos.

09.00 CONSEJERÍA DE TURISMO, REGENERACIÓN, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

Los objetivos de igualdad de género de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local para 2022 se dirigen a los siguientes ámbitos competenciales: Turismo (programas 75B y 75D), Regeneración (programa 12F) y Justicia (programas 14B y 14C). Todo ello con el soporte del programa de Dirección y Servicios Generales (11E).

Partiendo del análisis de las desigualdades de género en estos ámbitos, se planifican para el presupuesto 2022 diversas actuaciones en los distintos programas presupuestarios, dirigidas a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.

11E DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE LA CONSEJERÍA DE TURISMO, REGENERACIÓN, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Impulso de la Unidad de Igualdad de Género.

A.2. Asesoramiento a los Centros Directivos en la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones, especialmente en la elaboración de las disposiciones normativas.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones previstas responden a lo establecido en el artículo 5. Transversalidad de género y artículo 60. Unidades de igualdad de género de la Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Estas actuaciones pretenden contribuir a la integración de la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas públicas en la Consejería. Ello atiende también a las directrices previstas para el desarrollo de planes específicos de igualdad en cada consejería, que habrán de elaborarse en cumplimiento del Acuerdo de 26 de junio de 2019, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026.

12F TRANSPARENCIA Y RACIONALIZACIÓN

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Análisis de criterios para la evaluación de las políticas públicas desde la perspectiva de género.

A.2. Recabar información desagregada por sexo en las distintas actuaciones a desarrollar:

- Composición del Inventario de puestos del personal laboral propio de las entidades instrumentales del sector público andaluz.
- Solicitudes de información y accesos al Portal de transparencia.

A.3. Análisis de la información procedente de la actuación anterior, para valorar las posibles brechas de género y establecer medidas correctoras.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las anteriores actuaciones responden a diversos artículos de la Ley 12/2007:

A.1. Artículos 5, 6, 9 y 65.

A.2. y A.3. Artículos 10, 11, 32 y 60.

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 análisis de la información pertinente y la identificación de las situaciones o actuaciones en las que se detecte la existencia de brechas de género, permitirá implantar, en el ámbito competencial del programa, las medidas correctoras oportunas con los consiguientes impactos positivos.

Entre las consecuencias esperadas se encuentran:

- Elaborar un indice ordenado de las políticas públicas en función de la mayor o menor inclusión del principio de transversalidad de género en sus actuaciones para la efectiva consecución de la igualdad.
- Identificar y corregir prácticas que dificulten el acceso de mujeres a puestos directivos y de responsabilidad.
- Establecer sistemas de provisión de puestos de trabajo con criterios que permitan el acceso igualitario de mujeres y hombres.
- Realizar actuaciones que promuevan el ejercicio del derecho de acceso a la información de forma igualitaria para mujeres y hombres.

14B ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Valoración integral de violencia de género realizada desde las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses (IMLCF) de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A.2. Valoración urgente del riesgo realizada desde las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género de los IMLCF de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A.3. Actuaciones en servicio de guardia de atención a las víctimas de violencia de género y mujeres víctimas de agresiones sexuales de los IMLCF.

A.4. Actuaciones con cargo a los créditos correspondientes al Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

A.5. Dotación de dependencias que garanticen la no coincidencia víctima/agresor entre las dependencias de los juzgados con materia de violencia sobre la mujer.

A.6. Asesoramiento y orientación jurídica gratuita previos al proceso judicial a las víctimas de violencia de género.

A.7. Asistencia jurídica a las víctimas de violencia de género.

A.8. Garantizar la representación por procuradores en procesos judiciales a las víctimas de violencia de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. y A.2. Se desarrollan desde las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVG) de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Andalucía, y responden al artículo 37 de la Ley 13/2007.

A.3. Su normativa de referencia es el Decreto 69/2012, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Institutos de Medicina Legal de la Comunidad Autónoma de Andalucía, del Consejo Andaluz de Medicina Legal y Forense y de la Comisión de Coordinación de los Institutos de Medicina Legal, que regula los servicios de guardia de los médicos forenses que componen los IMLCF.

A.4. Responde al Eje 3. Perfeccionamiento de la asistencia, ayuda y protección a las víctimas, apartado 3.1. Justicia, en las siguientes medidas, según la actuación en cada caso:

- Actuación de refuerzo en las Unidades Valoración Integral de Violencia de Género de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Andalucía: Medidas del Pacto de Estado 134 y 135.
- Actuación de refuerzo en los Órganos Judiciales y Fiscalías con competencia en violencia de género: Medidas del Pacto de Estado 139 y 149.

A.5. Atiende a lo dispuesto en el artículo 38.2 de la Ley 13/2007.

A.6, A.7 y A.8. Responden al artículo 20, apartados 1, 2, 3 y 4 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. También a los artículos 27.d), 35 y 35 bis de la Ley 13/2007. En todo caso, cuando se trate de garantizar la defensa y asistencia jurídica a las víctimas de violencia de género, se procederá de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1/1996, de 10 enero, de Asistencia Jurídica Gratuita, menos en el caso de la actuación A.8., que se va a prestar en virtud de convenio suscrito entre la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local y los Colegios de procuradores de los Tribunales 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, A.2, A.3 y A.4. Continuar 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, 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.

También se pretende continuar desarrollando las medidas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, puestas en marcha en 2019, destinadas, por un lado a mejorar la atención de las mujeres durante todo el procedimiento judicial, y por otro, a priorizar y agilizar al máximo los procedimientos judiciales en los que se ven incursas las denunciantes, redundando en su bienestar emocional.

Asimismo, se continuará trabajando para garantizar que todas las víctimas tengan derecho al acceso, en condiciones de igualdad, a las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género con independencia de su lugar de residencia.

A.5. Continuar con la dotación de dependencias y accesos específicos y separados en los Juzgados con competencias en materia de violencia sobre la mujer.

A.6, A.7 y A.8. Mantener los privilegios en cuanto a la asistencia jurídica gratuita para las mujeres víctimas de violencia de género.

14C JUSTICIA JUVENIL Y ASISTENCIA A VÍCTIMAS

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Planificación plurianual de las plazas en centros de internamiento, medidas de medio abierto y servicios de mediación penal de menores.

Esta medida tiene presente las diferencias en la población infractora (con mayoría masculina) que cumple medidas en los centros y requiere de los servicios de justicia juvenil, con el objeto de asegurar la igualdad en el acceso a los recursos con independencia del género, que es el factor que en mayor medida determina al colectivo, por encima de otros tan significativos como las características sociales y familiares.

A.2. Desarrollo de programas de igualdad de género en todos los centros y servicios de justicia juvenil de Andalucía.

A.3. Desarrollo de planes de igualdad entre las y los profesionales de los centros y servicios de justicia juvenil.

Implantación de políticas de igualdad entre el personal empleado público de la Junta de Andalucía. Además, para entidades privadas, los planes de igualdad son requisito obligatorio para la contratación pública.

A.4. Ampliación del número de profesionales que atienden en las distintas sedes del Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía y en los Puntos de Encuentro Familiar de la Junta de Andalucía.

Creación de equipos itinerantes para acercar el servicio a personas que tengan dificultades económicas o de otro tipo para desplazarse, con especial atención a las mujeres que sufran violencia de género dada su vulnerabilidad.

A.5. Presencia de criterios de género en la contratación del Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía: exigencia de que todos los profesionales cuenten con formación en violencia de género. También, en la contratación de los servicios de Punto de Encuentro Familiar de la Junta de Andalucía se exige que todas las personas que compongan el equipo técnico acrediten, al menos, formación complementaria en violencia de género.

A.6. Incorporación de criterios de género en el procedimiento de concesión de las subvenciones destinadas a asociaciones, fundaciones e instituciones sin ánimo de lucro cuyo objeto sea la representación y defensa de los intereses de las víctimas de terrorismo: representación equilibrada en los órganos de dirección de las entidades solicitantes y desarrollo de actuaciones para 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 y otra normativa de referencia

A.1. Responde a lo dispuesto en el Artículo 5. Transversalidad de género de la Ley 12/2007.

A.2. Da cumplimiento a lo establecido en el apartado d) del artículo 4. Principios rectores de la Ley 13/2007.

A.3. Responde a lo dispuesto en el artículo 12. Contratación pública de la Ley 12/2007.

A.4. Contribuye al cumplimiento del apartado 2 del artículo 43. Atención integral especializada de la Ley 13/2007.

A.5. Garantiza lo previsto en el apartado 2 del artículo 43. Atención integral especializada de la Ley 13/2007.

A.6. Se vincula al artículo 13. Ayudas y subvenciones 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. Incrementar el índice de concentración de medidas privativas de libertad en mujeres en la propia provincia o provincias limítrofes, de manera que la población menor infractora femenina cumpla la medida judicial en un recurso de internamiento próximo a su residencia, sin que el sexo suponga una desigualdad a la hora de la ejecución de las medidas y de la intervención socioeducativa y terapéutica.

A.2. Disponer de conocimiento permanente de la población menor infractora desde una perspectiva de género.

En atención a la fuerte masculinización de esta población, es necesario ahondar sobre las implicaciones de género en el ámbito de la justicia juvenil que identifiquen problemas y necesidades de la población receptora.

A.3. Desarrollar de manera efectiva los planes de igualdad entre las y los profesionales de los centros y servicios de justicia juvenil, incluyendo la igualdad de género en la formación permanente de este personal, como una estrategia para favorecer su desarrollo en la vida cotidiana de los centros de menores infractores.

A.4. Facilitar el acceso al Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía y a los Puntos de Encuentro Familiar de la Junta de Andalucía, tan necesarios por parte de las víctimas de violencia de género, de forma que se eliminen o, al menos, se reduzcan los obstáculos para poder obtener asistencia.

A.5. La formación en materia de violencia de género por parte del personal favorecerá que la atención y asistencia tanto a las personas víctimas, como a los y las menores que puedan ser objeto de maltrato, será especializada, garantizando de esta manera que sea lo más adecuada posible para las necesidades de este colectivo.

A.6. Contribuye a la extensión de la igualdad de género a todos los sectores de la sociedad al incorporar criterios de género entre los méritos a valorar en la concesión de ayudas para la representación y defensa de los intereses de las víctimas de terrorismo.

75B PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN TURÍSTICA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Ponderación de entidades beneficiarias que acreditan avances en materia de igualdad.

Valoración positiva a aquellas entidades que, formando parte de los procedimientos de concesión de subvenciones, acrediten su contribución a la igualdad de género en el empleo en el sector turístico mediante la contratación de mujeres.

Esta actuación se lleva a cabo en diferentes líneas de subvenciones, entre ellas:

- Recualificación de destinos maduros del litoral andaluz mediante el desarrollo de la Economía Digital: implantación de las Tecnologías de la Información y la comunicación y el acceso a servicios de apoyo avanzados.
- Digitalización de Pymes y Empresas de Trabajo Autónomo Turísticas de Andalucía, fomentando la implantación de las Tecnologías de la información.
- Fomento de la accesibilidad universal y la puesta en valor turístico del patrimonio público cultural de los municipios del interior.
- Fomento de la digitalización y modernización tecnológica de los recursos e instalaciones turísticas de los municipios andaluces.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La actuación se desarrolla en cumplimiento del artículo 13. Ayudas y subvenciones 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

Entre los problemas en materia de igualdad entre mujeres y hombres existentes en el sector turístico, destaca la brecha de género en el empleo, situación que se ha visto agravada con la crisis económica derivada de la crisis sanitaria de la pandemia de la COVID-19.

Mediante la introducción de criterios de valoración con perspectiva de género en determinadas líneas de subvenciones dentro de la programación estratégica en materia de turismo, se pretende incentivar el número de contrataciones femeninas 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. Incorporación de criterio de género en las subvenciones a personas físicas y jurídicas, públicas o privadas consistente en una mayor puntuación a aquellas entidades que acrediten avances en materia de igualdad. Es decir, que dispongan de una trayectoria de compromiso claro y decidido con la igualdad entre mujeres y hombres, acreditada mediante la experiencia correspondiente y la propia estructura de la propia entidad. Sin olvidar, por otra parte, la especial trascendencia que tiene la perspectiva de género en el contenido del proyecto o actividad subvencionada.

A.2. Fomento de la formación directa en materia de igualdad de género entre los agentes turísticos.

A.3. Obtención de información desagregada por sexo de los estudios, estadísticas e investigaciones realizados por el Servicio de análisis estadísticos turísticos de Andalucía.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Responde a lo dispuesto en artículo 13. Ayudas y subvenciones de la Ley 12/2007.

A.2. Atiende al artículo 34. Actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad de la Ley 12/2007.

A.3. Aplica el artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género de la Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Desarrollar actuaciones dirigidas a propiciar el acceso igualitario a los recursos y/o modificación del rol de género en el sector turístico, así como la incorporación del principio de igualdad de género de forma transversal en las actividades turísticas.

En este sentido, la presencia de cláusulas de igualdad de género de las bases reguladoras de las subvenciones supone una apuesta por seguir avanzando hacia el logro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres tanto en al ámbito de la empresa como en de las propias administraciones locales, todas ellas en tanto potenciales beneficiaras de estas ayudas.

A.2. Conseguir fijar entre las y los agentes turísticos la perspectiva de género mediante una adecuada formación del sector en la materia.

A.3. Conocer los efectos que las diferentes actuaciones emprendidas en materia de igualdad han producido en el sector turístico.

EMPRESA PÚBLICA PARA LA GESTIÓN DEL TURISMO Y DEL DEPORTE DE ANDALUCÍA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Curso de competencias digitales para empresarias del sector turístico.

A.2. Talleres de capacitación para mejorar la empleabilidad de las mujeres.

A.3. Curso de sensibilización en materia de género y turismo para el tejido institucional y empresarial turístico andaluz.

A.4. Estudio de las características de la oferta y la demanda turística de Andalucía en clave de género.

A.5. Línea de consultoría para la capacitación de mujeres en competencias digitales para el emprendimiento en el sector turístico.

A.6. Realización de eventos de sensibilización y concienciación sobre deporte e igualdad de género.

A.7. Patrocinio a mujeres deportistas.

A.8. Estudio de las características de la oferta y la demanda deportiva de Andalucía con perspectiva de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las anteriores actuaciones dan cumplimiento a los siguientes artículos de la Ley 12/2007:

A.1. Artículos 22, 23, 25 y 26.

A.2. Artículos 22, 23, 25, 26 y 34.

A.3. Artículos 22, 23, 25, 26 y 34.

A.4. Artículos 5 y 10.

A.5. Artículos 22, 23, 25 y 26.

A.6. Artículos 5, 34 y 50 bis.

A.7. Artículos 5 y 50 bis.

A.8. Artículos 10 y 50 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

- Incrementar el número de mujeres que, beneficiadas por las actuaciones, mejoren su empleabilidad en el sector turístico.
- Incrementar la sensibilización en igualdad de género en el sector deportivo.
- Fomentar la capacitación en igualdad de género del empresariado y la ciudadanía.

- Reducir las brechas digitales de género y la segregación ocupacional en el mercado laboral.
- Visibilizar las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres a través de estudios e investigaciones programadas.
- Equilibrar la participación de mujeres y hombres en la sociedad así como en el uso de bienes y servicios.

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 de la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y el Deporte en Andalucía aprecia que, en general, las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de Presupuesto con Perspectiva de Género son insuficientes, para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

La entidad ha presentado tres medidas para la planificación que se consideran adecuadas, aunque la relativa a la elaboración de un diagnóstico inicial debe mejorar en su definición y concreción exacta de lo que está hecho hasta el momento y lo que se pretende hacer en un futuro, así como ampliar el análisis de género al sector en su conjunto, no solamente a la actividad de la entidad, tal como figura entre las recomendaciones.

En la ejecución las medidas son cuatro, de las cuales dos son adecuadas pero insuficientes (medidas 3 y 5), ya que no responden a la totalidad de la recomendación. Las restantes medidas son inadecuadas, ya que una (puntos 1-4) reconoce no haber realizado actuaciones concretas con respecto a la demandado, centrándose todavía en la etapa de diagnóstico, y la otra (4), no indica la medida específica desarrollada ante la brecha de género encontrada.

Finalmente, se anuncian cinco medidas relativas a la metodología G+ de carácter adecuado. A pesar de ello, la relativa al DOE.G+ 2025-2027 no se corresponde con una actividad ya realizada, objeto de esta parte del análisis, y las relacionadas con la formación y la adaptación de herramientas de información se consideran insuficientes con respecto a las recomendaciones.

Por otra parte, las medidas planificadas para los siguientes presupuestos, tanto las relativas a la planificación y ejecución presupuestaria como las de implementación de la metodología G+, muestran una mejora con respecto a las medidas ya impulsadas, siendo en su mayoría adecuadas. Sin embargo, algunas tendrán que ser más concretas de cara a los futuros seguimientos, como por ejemplo, la dirigida a la elaboración de diagnósticos, deberá especificar la fecha de elaboración de cada uno de ellos, o la relacionada con actividades de formación, que deberá indicar fechas, alumnado, etc.

En conjunto, la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y el Deporte en Andalucía ha presentado una propuesta de medidas que cumple de manera parcial con las principales recomendaciones efectuadas por la auditoría de presupuesto y género, por lo que la entidad deberá seguir definiendo e implementando en próximos ejercicios presupuestarios las restantes medidas recomendadas.

10.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

El Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, atribuyó a esta Consejería las siguientes competencias: la coordinación y el impulso de las políticas activas de empleo y de intermediación laboral, las relaciones laborales en sus vertientes individuales y colectivas, la prevención de riesgos laborales, la seguridad y bienestar laboral, las políticas favorecedoras de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, promoviendo la mejora de la empleabilidad de las mujeres y de colectivos con especiales dificultades, su seguridad y bienestar laboral, así como la promoción de la igualdad en el marco de la negociación colectiva, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia laboral, la formación profesional para el empleo, el fomento y la promoción del trabajo autónomo y del autoempleo, y la economía social.

Mediante Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, se han añadido a estas competencias, las relativas al desarrollo, coordinación y programación de las políticas de juventud, siendo modificado el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de esta Consejería, mediante el Decreto 115/2020, de 8 de septiembre.

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 las normas dictaminadas enviadas al Consejo, comprobando qué aspectos pueden mejorarse desde la perspectiva de género.

A.2. 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 refuerzos a la igualdad entre hombres y mujeres.

A.3. El Consejo contribuye a la divulgación y fomento de la investigación y formación en materia socioeconómica y en igualdad de género, presentando los datos desagregados por sexo en todas sus publicaciones.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

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, se avanza hacia el objetivo de incorporar la perspectiva de género, mediante las dos actuaciones contempladas. Las dos dan cumplimiento al artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, ya que se está procurando que la perspectiva de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas.

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 puede concluir que es en la ciudadanía andaluza en general en la que revierte la actividad del CES, no existiendo un colectivo, sector o tipo de agentes concretos a los que afecte su actividad. En este sentido, el análisis desde la perspectiva de género de la normativa socioeconómica andaluza, durante su periodo de elaboración, y la inclusión en la misma, a instancia de este órgano, de artículos o propuestas, redundará en una disminución de la brecha de género y un incremento de la igualdad entre hombres y mujeres.

12J DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Siendo un programa de carácter horizontal, se recogen actuaciones de formación y sensibilización del personal así como las actuaciones de la Unidad de Igualdad de Género, que son:

A.1. Gestión de la formación del personal.

A.2. Promoción de actuaciones de conciliación de vida familiar del personal.

A.3. Acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería.

A.4. Asesoramiento a los Centros Directivos en la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

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.

La actuación A.2 tiene su fundamento en los artículos 39.3 y 36 de la Ley 12/2007.

La actuación A.3 tiene su base en el artículo 9.bis.2 de la Ley 12/2007.

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.

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 tienen un carácter general a la actividad de la Consejería, por lo que afectan a todos los centros directivos. En este sentido, salvo en aquellas actuaciones de carácter interno que afectan al personal de la propia Consejería, las actuaciones del programa tienen una incidencia en la población general, relacionada con las áreas concretas de actividad de los centros directivos, y los sectores a que se dirigen sus ámbitos de actuación, atendiendo especialmente a las mujeres en cada uno de ellos.

31C SEGURIDAD, SALUD Y RELACIONES LABORALES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Acciones de sensibilización en materia de igualdad de género en el ámbito laboral.

A.2. Subvenciones a pequeñas y medianas empresas para la implantación de planes de igualdad.

A.3. Subvenciones a empresas para la realización de actividades de información y sensibilización en materia de igualdad.

A.4. Subvenciones a empresas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

A.5. Subvenciones a entidades locales para el desarrollo de acciones que posibiliten la conciliación.

A.6. 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 y otra normativa de referencia

La actuación A.1 se contextualiza en lo preceptuado en el artículo 28 de la Ley 12/2007, que en su apartado 2 establece que: "se realizarán actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva. En los estudios que se realicen sobre la negociación se incluirá el papel de la mujer en la misma".

En relación a la actuación A.2, da respuesta a lo preceptuado en el artículo 27, apartado 1, de la Ley 12/2007, el cual establece que: "La Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas".

Las actuaciones A.3 y A.6, se relacionan con el apartado 5 de la Ley 3/2007, sobre acciones de sensibilización destinadas a fomentar la participación de los hombres en materia de corresponsabilidad y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Las actuaciones A.4 y A.5, dan respuesta al mandato del artículo 38 de la Ley 12/2007, apartados 1 y 2, sobre el impulso por la Junta de Andalucía de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las empresas.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El Programa 31C, refuerza las políticas para la igualdad de oportunidades en el empleo y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, fomentando la mejora de la empleabilidad de las mujeres y de colectivos con especiales dificultades, su seguridad y bienestar laboral, así como la promoción de la igualdad en el marco de la negociación colectiva.

Durante 2020, una vez más, el principal motivo para que una mujer que no trabaja, no busque empleo, es la dedicación a las tareas del hogar, causa citada por el 43,8% de las mujeres andaluzas inactivas. (Fuente: La Mujer en el mercado de trabajo andaluz 2020. Observatorio Argos). Las actuaciones destinadas a posibilitar la conciliación se dirigen a evitar el hecho de que las tareas de cuidado condiciona el desarrollo de su vida laboral de las personas trabajadoras, o el de sus familias.

En este sentido, es fundamental el fomento de la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad en empresas que cuenten con un número de personas trabajadoras inferior a 50 personas (las que no están obligadas por la normativa vigente a contar con un plan de igualdad, para detectar desigualdades de género e implantar medidas para su erradicación a través del plan de igualdad. Los diagnósticos deben abordar distintos aspectos, entre ellos la escala salarial.

La realización de acciones de sensibilización y concienciación en materia de igualdad en el ámbito laboral, también entre quienes participan en la negociación colectiva, el empresariado y las entidades de ámbito local, permite abordar cuestiones como la implantación de planes de igualdad en empresas que no estén obligadas a ello por Ley, la detección de situaciones de acoso en centros de trabajo, la mejora de la información y el asesoramiento que reciben las mujeres ante situaciones de desigualdad o la introducción de medidas concretas en la negociación colectiva relacionadas con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras.

Se busca el desarrollo de acciones de sensibilización, divulgación e información en materia de igualdad de oportunidades por parte de los empresarios y personas con responsabilidad en los centros de trabajo, para concienciar sobre la igualdad de oportunidades y la importancia de visibilizar posibles situaciones discriminatorias que puedan estar produciéndose a fin de atajarlas. Asimismo, se pretende, la inclusión de medidas de flexibilidad horaria en las empresas, como la prestación de trabajo a distancia, así como posibilitar un entorno laboral donde no exista discriminación por razón de sexo, libre de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y de cualquier situación de violencia.

31M CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Recomendaciones a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos.

A.2. Formación para las personas que conforman las comisiones negociadoras de convenios colectivos sectoriales andaluces y para personas mediadoras.

A.3. Difusión del Plan de Apoyo del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) a la Negociación Colectiva Andaluza.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Consistente en la formulación de “recomendaciones” para el incremento de la presencia de las mujeres en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos sectoriales que se firmen en cada anualidad, en cuya composición se aprecie un desequilibrio por razón de género, así como sobre los contenidos relativos a igualdad de género y protocolos ante situaciones de acoso en los textos colectivos. Con esta actuación se da cumplimiento al artículo 28 de la Ley 12/2007. Se promoverá la elaboración de recomendaciones o cláusulas tipo en esta materia, y en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Y con respecto a la Ley 13/2007, la actuación se adecúa al artículo 54, según el cual “Las Administraciones públicas de Andalucía, en el marco de sus competencias, impulsarán y apoyarán la inclusión en la negociación colectiva de medidas a favor de las mujeres víctimas de violencia de género”.

A.2. Se van a llevar a cabo tres actividades específicas en materia de género e igualdad de oportunidades, en colaboración con el IAM, instrumentadas mediante convenio de colaboración con dicho organismo. Esta actuación se adecúa al mandato del art. 28.2 de la Ley 12/2007. En los estudios que se realicen sobre la negociación se incluirá el papel de la mujer en la misma, así como al art. 55 de la Ley 13/2007, según el cual "Las Administraciones públicas de Andalucía realizarán acciones específicas de concienciación en el ámbito laboral y medidas de responsabilidad social corporativa que impulsen el desarrollo de acciones de concienciación y sensibilización en el ámbito empresarial en materia de violencia de género".

A.3. El impulso del Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva 2022-2025, ha tenido en cuenta el enfoque de género, ya que el mismo contempla un objetivo específico destinado a impulsar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, el objetivo 8: Igualdad de género, de trato y de oportunidades en la negociación colectiva. Con ello da cumplimiento al artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, que impulsa la transversalidad de género en las políticas públicas. Igualmente, responde al mandato del antes mencionado apartado 1 del artículo 28 de la citada Ley. Por lo que respecta a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, el impulso y difusión del referido Plan de Apoyo intenta responder al artículo 54 de la misma, según el cual "Las Administraciones públicas de Andalucía, en el marco de sus competencias, impulsarán y apoyarán la inclusión en la negociación colectiva de medidas a favor de las mujeres víctimas de 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

Desde la perspectiva de género, la realidad de la presencia de la mujer como integrante de las comisiones negociadoras de los convenios, en un primer nivel mínimo de mera presencia, alcanza unas cifras por encima del 80%. Sin embargo, si se desciende a un segundo nivel de presencia equilibrada de sexos (40%-60%), estas cifras descienden considerablemente, no llegando las mujeres al 40% de las unidades de negociación sectorial. Es esta una situación que debe ser abordada por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de los textos colectivos, sobre las cuales este Consejo tratará de incidir con las actuaciones que se desarrollan en el objetivo correspondiente del Plan de Apoyo. En este sentido, la firma del convenio de colaboración con el IAM está incidiendo, y debe de continuar así, en los procesos de incorporación de la presencia de las mujeres a la negociación colectiva, así como en la adaptación de los contenidos de los convenios colectivos en materia de igualdad, fundamentalmente a partir de las novedades legislativas incorporadas en materia de género con relación a la igualdad retributiva.

Se pretende por tanto, como impacto de género de estas actuaciones, por una parte el incremento efectivo del porcentaje de presencia de mujeres en las comisiones negociadoras de los convenios sectoriales que se firmen en cada anualidad; por otra, que las recomendaciones sobre 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 refleje en la mejora de la igualdad de género y la prevención de la violencia de género en los textos colectivos.

32D FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Seguimiento de solicitudes que usen el criterio de contratación equilibrada.

A.2. Priorización en selección de alumnas participantes en las acciones formativas de personas desempleadas.

A.3. Acciones de formación profesional para el empleo dirigidos específicamente a mujeres.

A.4. Convocatoria de subvenciones para entidades locales personas desempleadas colectivos específicos.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las cuatro actuaciones del programa se adecúan a los siguientes artículos de la Ley 12/2007: Artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, Artículo 23. Políticas de empleo, Artículo 24. Incentivos a la contratación de mujeres, Artículo 26. Calidad en el empleo, Artículo 48. Personas con discapacidad y Artículo 52.2 Mujeres del medio rural y pesquero.

Como artículos transversales de esta misma Ley, cabe citar en relación con las actuaciones del programa los siguientes: Artículo 4. Principios generales concretamente el apartado 14, Artículo 9.1 Lenguaje no sexista e imagen pública, en cuanto al desarrollo de las distintas convocatorias de subvenciones y licitaciones, Artículo 10.1 Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género y Artículo 12. Contratación pública.

Por lo que respecta a la Ley 13/2007, las actuaciones dan cumplimiento a los siguientes artículos: Artículo 25 bis. Formación en el ámbito de los servicios sociales y de otros profesionales, Artículo 51. Programas de inserción laboral y de formación para el empleo y Artículo 52. Fomento del empleo y del trabajo autónomo.

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. El programa ejecuta una de las más importantes políticas de empleo activas, constituidas por la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, cuyo objetivo es mejorar las condiciones de empleabilidad de la población activa, desempleada y ocupada. Con especial atención a los colectivos con mayores dificultades, entre ellos mujeres, personas trabajadoras mayores de 45 años, personas paradas de larga duración y jóvenes con déficit formativo.

El programa viene desarrollando acciones formativas para lograr cada año un incremento del 5% de mujeres formadas, y así reducir las cifras de desempleo femenino y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo. Por otro lado con la convocatoria de subvenciones para entidades locales dirigidas a personas desempleadas y colectivos

específicos, se implantarán programas formativos dirigidos a personas desempleadas con dificultad de inserción laboral, mujeres en situación de vulnerabilidad, inmigrantes y personas con discapacidad, con el objetivo de paliar los efectos negativos sobre el empleo de estos colectivos y conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso al mercado laboral.

Con estas acciones formativas propiciamos lo que plantea el artículo 4, de la Ley 12/2007, dentro del ámbito de competencia del programa presupuestario, en su apartado 14, "La adopción de medidas que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, promoción profesional, igualdad salarial y a las condiciones de trabajo".

72C TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA SOCIAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Impulso de la puesta en marcha de unidades económicas de trabajo autónomo a través de subvenciones al inicio de la actividad, en la que se contempla un incremento en el importe de la ayuda cuando las beneficiarias sean mujeres.

A.2. Apoyo a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que tiene como objetivo favorecer una mayor presencia de las mujeres en el trabajo autónomo y promover las condiciones óptimas para la conciliación, a través de dos líneas, la primera dirigida a personas trabajadoras autónomas con hijos o hijas menores de 3 años a su cargo, mediante la contratación de personas trabajadoras por cuenta ajena para que trabajen en su negocio, y la segunda línea de actuación, dirigida a incentivar la contratación realizada por personas trabajadoras autónomas en situación de riesgo durante el embarazo, nacimiento de hijo/a, adopción, guarda, acogimiento o tutela.

A.3. Promoción del conocimiento del trabajo autónomo poniendo en valor su potencial como alternativa de empleo para las mujeres, mediante subvenciones a proyectos de información, asesoramiento y tutorización presentados por las asociaciones profesionales de trabajo autónomo y por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

A.4. Ayudas a las trabajadoras autónomas andaluzas que favorezca su inicio empresarial, facilitando la cotización de las mismas a la Seguridad Social, de modo que se reduzca la carga de gastos que supone dicha cotización, a partir del primer año de establecimiento como tales, y en el supuesto de las menores de 30 años y mujeres residentes en municipios de menos de 5.000 habitantes, desde el primer día de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, con la finalidad de generar empleo y de garantizar la pervivencia de la actividad emprendedora.

A.5. Promover el empleo de mujeres en las empresas de economía social andaluzas 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, y en fase de concesión asignando una mayor 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, y se creen redes de mujeres cooperativistas, entre otras medidas. Todo ello 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 y otra normativa de referencia

En cuanto al cumplimiento de la Ley 12/2007, las actuaciones A1 a A4 integran la perspectiva de género todos los aspectos y en todos los procedimientos, no solo en lo que afecta a la elaboración del Presupuesto anual (artículo 8 Ley 12/2007), sino en la tramitación de los proyectos de normas que se llevan a cabo en este órgano directivo (articulo 5).

En las actuaciones se han establecido objetivos concretos con relevancia en género con diversos indicadores que se formulan tanto en número de personas beneficiarias, para obtener el dato de variaciones y comportamientos interanuales, como en servicios o actuaciones concretas que miden el impacto directo al colectivo de mujeres beneficiarias de los mismos, ya no en número de personas sino en número de servicios o número de actuaciones. La consideración y cruce de variables de personas y servicios nos permitirá obtener indicadores transversales de género con índices de distribución, concentración y brecha de género (artículo 10). En relación con la Ley 13/2007, se contempla expresamente el Impulso de la puesta en marcha de unidades económicas de trabajo autónomo (artículo 52), 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, y se incluye entre los criterios de valoración una preferencia en favor de las mujeres y de las mujeres víctimas de violencia de género, así como su priorización en caso de empate.

En la actuación A.5 es de aplicación el Artículo 25.1. Promoción empresarial.

Con la actuación A.6 se da cumplimiento a los artículos 25.2 y 26.3.

Finalmente, la actuación A.7 contempla el Artículo 27.3.

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 A.4. Con todas las medidas expuestas se busca 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.

Algunos ámbitos de igualdad a los que apunta el programa son los del emprendimiento, el trabajo autónomo, el conocimiento de la cultura emprendedora desde los ámbitos educativos y la eliminación de barreras al crédito.

Es fundamental igualmente medir los resultados de las distintas medidas a través de indicadores de género y vigilar su continuación en el tiempo, y asegurar que su planificación se haga con perspectiva de género en cumplimiento de la normativa. Los datos relativos a personas deben aparecer desagregados por sexo en las publicaciones presupuestarias y no presupuestarias, para medir los avances alcanzados en la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del programa presupuestario.

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 busca que el porcentaje de empresas de economía social que reciben apoyos por incorporar a mujeres sea de un 60%. Así mismo, se prevé, en cuanto a los nuevos proyectos empresariales puestos en marcha, que la proporción de mujeres que emprenden inicialmente como socias en empresas de economía social sea de un 40%.

A.6. Con las actuaciones definidas anteriormente, se pretende que del total de proyectos puestos en marcha por las Asociaciones de economía social, que cuenten con el respaldo de la Administración de la Junta de Andalucía, la mitad 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 presencia de mujeres alcance el 28% de los miembros de tales órganos sociales.

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 72C Trabajo autónomo y economía social, aprecia que las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de Presupuesto con Perspectiva de Género son suficientes para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

El programa ha presentado cuatro medidas para la planificación, todas las cuales son adecuadas en relación con las recomendaciones de su informe APG. En la ejecución, se incluye una medida, igualmente adecuada. Finalmente, se enuncian cinco medidas, adecuadas, relativas a la metodología G+.

Con relación a las medidas planificadas para los siguientes presupuestos, tanto las cuatro relativas a la planificación y la planteada en la ejecución presupuestaria, como las cinco de implementación de la metodología G+, se valora que son adecuadas, si bien se valorará el seguimiento en próximos ejercicios presupuestarios.

En definitiva, la propuesta de cumplimiento de las recomendaciones de APG presentada por el programa 72C es adecuada, por lo que en sucesivos ejercicios presupuestarios se seguirán implementando las medidas de mejora previstas en su propuesta.

ANDALUCÍA EMPRENDE, FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Asistencia técnica a la creación de empresas con el apoyo de Andalucía Emprende. El contenido de esta actuación es la prestación del servicio de asistencia técnica para la creación de empresas. Andalucía Emprende pone a disposición de las personas emprendedoras los activos y servicios personalizados, para acompañarles en su proceso de creación de empresa. Se hará especial incidencia en las llamadas barreras cognitivas de género, en la menor percepción de la mujer de poseer capacidades para emprender, y sus distintas motivaciones personales o sociales que han demostrado frenan la acción de iniciar un proyecto emprendedor (el papel de los medios de comunicación, el estatus social que otorga crear una empresa de éxito, la conveniencia de elección profesional de crear una empresa, la igualdad en el nivel de vida y el miedo al fracaso).

Esta actuación se propone para que en Andalucía se reduzca la brecha de género en el emprendimiento en un 4% (del 18% al 14%), se retome la senda de la recuperación de la actividad y se creen en torno a 10.000 empresas, y se desarrolle el Sistema Andaluz de Emprendimiento y la Innovación Social en Andalucía.

A.2. Asistencia técnica a la creación de empleo con el apoyo de Andalucía Emprende. Andalucía Emprende ofrecerá servicio de asistencia técnica a aquellos proyectos que creen empleo con especial incidencia en el empleo femenino, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, ofreciendo servicios especializados, ágiles e integrales que respondan a las necesidades globales de la empresa. El impacto del COVID-19 en Andalucía ha golpeado de manera especial al empleo femenino, lo que ha incrementado la brecha de paro femenino en este periodo. Esta actuación se propone para crear alrededor de 11.000 puestos de trabajos directos e indirectos, de los que al menos el 43% correspondan a mujeres.

A.3. Prestación de servicios de información y atención a proyectos emprendedores, incluyendo servicios de apoyo a la búsqueda de financiación y de asesoramiento sobre la transformación digital del negocio y el marketing. Tras el COVID-19 a nivel mundial, nacional y regional, se constata que la digitalización se ha convertido en un factor clave para fortalecer a las empresas. Esta actuación se propone para reducir la brecha de género en la digitalización y en el acceso al crédito. Esta actuación de género es coherente con los diagnósticos realizados y concordante con las enunciadas en las fichas de programa.

A.4. Desarrollo de iniciativas de fomento de la actitud emprendedora, fundamentalmente en entornos digitales, suponiendo un lugar de encuentro, aprendizaje y colaboración entre personas y entidades, promoviéndose la mayor participación de mujeres.

A.5. Fomento de la actitud emprendedora a mujeres, mediante iniciativas digitales que impulsen la actitud emprendedora de las mujeres, para fortalecer sus proyectos, crear colaboraciones, sinergias, redes de colaboración, y sobre todo visualizar su experiencia empresarial. Se espera poner en marcha 80 iniciativas, con el objetivo de que participen en ella 5.000 mujeres.

A.6. Prestación de servicios de mentorización a empresas por parte de personas expertas en materias y sectores concretos (emprendimiento rural, emprendimiento social,...), en los que las mujeres están llamadas a asumir un papel protagonista. A través de plataformas digitales se conectarán las personas emprendedoras y mentoras. Esta actuación se propone para fomentar el acceso a servicios especializados de mentorías por parte de mujeres que lideran proyectos empresariales, y se prevé prestar un total de 300 servicios de mentoría a mujeres.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Todas las actuaciones indicadas forman parte de alguno de los siguientes mandatos establecidos en la Ley 12/2007, según artículo referenciado:

Las actuaciones A.1, A.2 y A.3, siguen el mandato establecido en "Priorización de las iniciativas emprendedoras de trabajo autónomo y economía social" (artículo 25.1).

Las actuaciones A.4 y A.5, se enmarcan en lo dispuesto en relación con el fomento del emprendimiento de mujeres (artículo 25.2).

Por último, la actuación A.6, está en consonancia con el precepto relacionado las "medidas y actuaciones que favorezcan la aportación de las mujeres para construir nuevos modelos de economía y empresa". (artículo 25.3)

Con carácter adicional, en el desarrollo de las actuaciones de la Fundación también se contemplan el enfoque de género que se incluye en otras normativas de referencia como el Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales de Andalucía, y el Decreto 176/2021, de 8 de junio, por el que se aprueba el Plan General de Emprendimiento 2021-2027, instrumentos de política pública en los que la Fundación asume el desarrollo de algunas de sus medidas y que inciden especialmente tanto en el empleo como en el emprendimiento de las mujeres.

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

Andalucía Emprende continúa desarrollando su actividad como entidad que impulsa el emprendimiento empresarial en igualdad de género en Andalucía, en sintonía con los objetivos estratégicos de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, en el ámbito del fomento en igualdad del trabajo autónomo y del impulso de la economía social en Andalucía.

La Fundación para el marco presupuestario 2022, al igual en que ejercicios presupuestarios anteriores, define los objetivos y actuaciones específicas en materia de igualdad de género desagregados por sexo si se dirigen a personas, y avanza con diagnósticos propios para detectar barreras a la creación de empresas y proyectos de autoempleo por mujeres, identificando las dificultades que estas tienen, y cómo poder afrontarlas para favorecer que se creen empresas y empleos por parte de mujeres.

Las actuaciones de creación de empresas (A.1), empleo (A.2), prestación de servicios de información y atención a proyectos emprendedores (A.3), desarrollo de iniciativas de fomento de la actitud emprendedora (A.4), y organización de iniciativas de fomento de la actitud emprendedora a mujeres (A.5), persiguen que en el ámbito de la prestación de servicios de Andalucía Emprende la creación de empresas por parte de mujeres alcance el 43% del total de las nuevas empresas creadas con el apoyo de la entidad, lo que supone que nazcan en torno a 5.000 empresas lideradas por mujeres; que la creación de empleo de mujeres alcance igualmente el mencionado 43% sobre el total de nuevos empleos creados con el apoyo de Andalucía Emprende, lo que supone que 4.580 mujeres encuentren empleo bajo las fórmulas de autoempleo; que los servicios especializados a mujeres alcancen igualmente el mencionado 43% (12.900); que las iniciativas digitales para el fomento de la actitud emprendedora promuevan la participación de 25.800 mujeres; y que se desarrollen 80 iniciativas de visibilidad del emprendimiento femenino con alcance de 5.000 mujeres participantes.

Con las actuaciones A.1, A.3, A.4 y A.5 se persigue contribuir a disminuir las brechas de género en el emprendimiento, teniendo en cuenta que solo un 32,6% de mujeres tienen una buena percepción de oportunidades de negocio en los próximos 6 meses, frente al 36,6% de hombres, según datos de diagnóstico del informe GEM 2019/2020 Andalucía.

Con la actuación A.2 y A.6 se persigue contribuir a reducir la brecha de género en el desempleo, la cual alcanza un 59,3% de paro femenino, según los datos de diagnóstico provenientes del SEPE en agosto de 2021. Con la actuación A.6 prestación de servicios de mentorización a empresas se promoverá la participación de 300 proyectos empresariales liderados por mujeres, con objeto de garantizar la misma oferta de oportunidades que a otros proyectos empresariales liderados por hombres, que igualmente alcanzarán los 300 proyectos participantes.

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 de la entidad, aprecia que las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de Presupuesto con Perspectiva de Género son suficientes para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

La entidad ha presentado diez medidas para la planificación, todas ellas adecuadas. En la ejecución las medidas son dos, también adecuadas. Y finalmente, se anuncian siete medidas relativas a la metodología G+, siendo todas adecuadas.

Con relación a las medidas planificadas para los siguientes presupuestos, tanto las relativas a la planificación y ejecución presupuestaria como las de implementación de la metodología G+, se valora que son todas ellas adecuadas.

En definitiva, la propuesta de cumplimiento de las recomendaciones de APG presentada por la entidad Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza, es adecuada, por lo que en sucesivos ejercicios presupuestarios se seguirán implementando las medidas de mejora previstas en su propuesta.

10.31 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

31O PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Realización de encuestas, con datos desagregados por sexo y preguntas específicas encaminadas a determinar las desigualdades de género, para el análisis tanto de las condiciones de trabajo relativas a la seguridad y salud laboral como de la gestión preventiva.

A.2. Se llevarán a cabo trabajos de investigación y estudios monográficos en colaboración con entidades sin ánimo de lucro y empresas, con integración transversal de la perspectiva de género.

A.3. Aumentar la asistencia de mujeres en ámbitos de participación donde están subrepresentadas, mediante actividades de formación, información, divulgación, difusión, enriquecimiento y transferencia del conocimiento de la cultura preventiva en el ámbito laboral en Andalucía, dirigidas a colectivos específicos (Componentes de los Comités de Seguridad y Salud Laboral y Delegados de Prevención de empresas andaluzas, profesionales de la prevención de riesgos laborales en ejercicio, y agentes de promoción de la Cultura Preventiva).

A.4. Aumentar la asistencia de mujeres en actuaciones de información, divulgación y difusión del concepto de cultura preventiva a la sociedad andaluza en general.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Cumple el artículo 29.4 de la Ley 12/2007, de fomentar la recogida y el tratamiento de la información existente desagregada por sexo, a fin de identificar riesgos específicos en las trabajadoras debido a su actividad laboral y el artículo 10 relativo a la realización de estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

A.2. Se adecúa al artículo 29.1 de la Ley 12/2007, de promover una concepción integral de la salud que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres y al artículo 5 de la Ley 13/2007.

A.3. Da cumplimiento al art 28.2 de la Ley 12/2007, relativo a la sensibilización y el fomento de la participación de las mujeres en la negociación colectiva.

A.4. Responde al artículo 29.1 de la Ley 12/2007, antes citado. Se da asimismo cumplimiento al artículo 57.1 de esta misa Ley, en la medida en que se promueve la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y de las mujeres.

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. Ofrece la posibilidad de disponer de una fuente fiable de información sobre las condiciones de trabajo y la gestión preventiva en Andalucía. Los datos recopilados por las encuestas ofrecen información precisa, sobre las condiciones de trabajo de mujeres y hombres y sobre distintos aspectos de la gestión preventiva, desagregados por sexo, lo que permite identificar las brechas de género sobre las que actuar y constituyen una referencia para determinar líneas de trabajo y fijar prioridades en las actuaciones a seguir, así como indicadores para medir su evolución.

A.2. Permite contar con 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, en diversas materias: embarazo y lactancia, riesgos psicosociales, trastornos musculoesqueléticos, riesgos químicos y biológicos que presentan mayor incidencia en mujeres; así como en relación con áreas de actividad preventiva (evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud, los equipos de protección individual, la formación en prevención de riesgos laborales…), que pueden incorporarse así, a la práctica de la gestión preventiva de las empresas andaluzas, dando respuesta a la obligación y 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.

A.3. Permitirá una mayor sensibilización y una mejor capacitación del personal que realiza funciones preventivas (personal prevencionista, personal que ocupa puestos de mandos intermedios en empresas, personas que ostentan la representación del personal y tienen funciones preventivas) para que se incorpore progresivamente el enfoque de género en sus cometidos y funciones y se promueva tanto la participación directa como en los órganos de representación de mujeres.

A.4. Contribuirá a lograr la protección de todas las personas trabajadoras en su desempeño laboral. Existen desigualdades de hecho en las condiciones de trabajo de mujeres y hombres que comportan desigualdades en la exposición a los riesgos laborales, que han de ser tenidas en cuenta para no mantener desigualdades en materia preventiva.

10.32 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. Ayudas al emprendimiento juvenil.

A.2. Actuaciones formativas en materia de emprendimiento y empleabilidad juvenil.

A.3. Ayudas a Entidades Locales de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud.

A.4. Ayudas a Entidades de Participación Juvenil de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud.

A.5. Actuaciones de programas específicos en materia de juventud.

A.6. Proyectos del programa de Campos de Voluntariado Juvenil y programas europeos de Voluntariado Juvenil.

A.7. Información y asesoramiento a través del portal web Patio Joven del IAJ y Red de Centros de Información Juvenil de Andalucía.

A.8. Actuaciones en Escuelas de Tiempo Libre.

A.9. Desarrollo de hábitos y actuaciones para una vida saludable.

A.10. Actuaciones del programa Carné Joven.

A.11. Proyectos de Acampadas y Campamentos Juveniles en Andalucía.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Da cumplimiento a los artículos 4, 13, 22, 23, 25, 26, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007.

A.2. Se ciñe a los artículos 4, 22, 23, 25, 26, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007.

A.3. Se adecúa a los artículos 13, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, y al artículo 4 de la Ley 13/2007.

A.4. Está en consonancia con los artículos 13, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, y también cumple el artículo 4 de la Ley 13/2007.

A.5. Se vincula con los artículos 4, 22, 23, 25, 43, 50 ter, 52 bis, 54 y 56 de la Ley 12/2007, y los artículos 4, 8 y 10 de la Ley 13/2007.

A.6. Cumple los artículos 52 bis y 56 de la Ley 12/2007.

A.7. Desarrolla lo dispuesto en los artículos 4, 9, 43, 52 bis, 56 y 57 de la Ley 12/2007, y el artículo 4 de la Ley 13/2007.

A.8. Se relaciona con los artículos 4, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007.

A.9. Se adecúa a los artículos 43 y 52 bis de la Ley 12/2007.

A.10. Se asocia a los artículos 4, 43, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007.

A.11. Da cumplimiento a los artículos 4, 43, 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. Se incentivará la presentación de proyectos con perspectiva de género y la creación de empresas por parte de mujeres, fomentando y difundiendo la cultura emprendedora entre la población juvenil andaluza en igualdad de género. Se efectuará un seguimiento estratégico cuatrienal y operativo anual diferenciado por sexo, de las ayudas concedidas y se concederán las ayudas teniendo en cuenta criterios de paridad.

A.2. Se desarrollará una amplia oferta de actuaciones formativas que fomenten el emprendimiento y la empleabilidad juvenil, orientadas a personas jóvenes ocupadas y desempleadas, o a impulsar las capacidades emprendedoras de la juventud andaluza, y se priorizará en todo caso aquellas que promuevan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, posibilitando así el acceso al mercado laboral en igualdad de género. Se efectuará un seguimiento anual, diferenciado por sexo.

A.3. En las bases reguladoras de estas ayudas, se incorporarán como criterios de valoración la existencia de actuaciones para la efectiva consecución de la igualdad de género en aplicación de la Ley 12/2007, y posteriormente se llevará a cabo un seguimiento de las personas jóvenes beneficiarias desagregadas por sexo, y del porcentaje de los citados proyectos que incluyan la perspectiva de la igualdad de género.

A.4. Contemplarán criterios de valoración, estableciéndose una graduación que priorice y ponga en valor aquellos proyectos que contemplen la participación directa, la representación equilibrada de género, la utilización de un lenguaje no sexista, así como la evaluación del impacto de género de las actuaciones. Se fomentará especialmente aquellos ámbitos orientados a la consecución de la emancipación juvenil mediante el acceso o mejora en el empleo, o la participación y el voluntariado juvenil.

Se cuantificarán los miembros, desagregados por sexo, que configuran las entidades juveniles registradas en el Censo de Entidades de Participación Juvenil de Andalucía, creado por Decreto

247/2005, de 8 de noviembre, y de personas jóvenes beneficiarias de los proyectos subvencionados por el IAJ, así como del porcentaje de los citados proyectos que incluyan la perspectiva de la igualdad de género, con la finalidad de reducir la brecha de género existente, así como de incrementar el número de proyectos que incluyan la citada perspectiva.

Se promoverá la participación femenina en la composición de los órganos de dirección y representación de las Entidades de Participación Juvenil, para lograr alcanzar así la paridad y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

A.5. Se desarrollarán desde el IAJ, actuaciones informativas, formativas, de sensibilización, así como proyectos de actividades, dirigidas a la juventud, que fomenten la Igualdad de género con carácter transversal, y ayuden a superar las desigualdades existentes, así como a la prevención de la violencia de género. Se realizará un seguimiento de las personas jóvenes participantes en las diferentes actuaciones llevadas a cabo, así como de la diferencia porcentual entre el alumnado femenino y masculino participante.

Conforme a lo mandatado en la Ley 12/2007 y la Ley 13/2007, se desarrollarán actuaciones que promuevan el respeto a la diversidad LGTBI, y la puesta en valor de la diversidad en materia de identidad y expresión de género.

A.6. Se efectuará un seguimiento del número de participantes en el programa Campos de Voluntariado Juvenil, desagregados por sexo, para favorecer que esta participación se realice de forma paritaria y desde la perspectiva de la igualdad de género, dada la gran demanda de estas actividades informativas y formativas. Asimismo se promoverá la participación de personas jóvenes en programas europeos de Voluntariado Juvenil, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

A.7. Actualizaciones permanentes en los diferentes canales de información del IAJ (página web Patio Joven, Redes Sociales, Red de Centros de Información Juvenil), así como otros canales que se establezcan con otras entidades, para adaptarlos a las demandas de la población joven andaluza, democratizando así la información y garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el respeto a la diversidad y a la prevención de la violencia de género. Se efectuará un seguimiento del número de corresponsales juveniles acreditados, desagregados por sexo, para favorecer un voluntariado juvenil paritario y desde la perspectiva de género.

A.8. Potenciar una juventud más participativa y comprometida con la sociedad. Se efectuará un seguimiento del alumnado de estas ETL, desagregado por sexo, y se analizará anualmente la formación impartida por dichos centros para que esta responda a parámetros de igualdad de género.

A.9. A través de campañas de prevención de adicciones, y de formación sobre salud sexual, con programas como el Forma Joven. Se realizará un seguimiento estratégico cuatrienal de personas jóvenes formadas, así como operativo anual del número de participantes en el programa Forma Joven, desagregados en ambos casos por sexo, y se aplicarán criterios que garanticen la paridad del alumnado participante.

A.10. Se efectuará un seguimiento del número de personas usuarias del Carné Joven, para la consecución de una efectiva igualdad entre hombres y mujeres en la prestación de este servicio público.

A.11. Se efectuará un seguimiento anual del número de participantes en este programa, potenciando así la presentación de proyectos que contemplen la perspectiva de la igualdad de género.

10.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

32L EMPLEABILIDAD, INTERMEDIACIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Incentivos a la ampliación de jornada de contratos indefinidos.

A.2. Incentivos a la creación de empleo indefinido EPE.

A.3. Apoyo al empleo de personas en situación de exclusión social.

A.4. Aumentar el grado de conocimiento sobre el mercado laboral de Andalucía.

A.5. Promoción de la movilidad sectorial, funcional y geográfica (atenciones EURES).

A.6. Inscripción y clasificación de la demanda.

A.7. Desarrollo y ejecución del Programa de Orientación Profesional.

A.8. Desarrollo y ejecución del Programa de Acompañamiento a la Inserción.

A.9. Desarrollo y ejecución del Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo.

A.10. Desarrollo y ejecución del Programa de Acciones Experimentales.

A.11. Desarrollo y ejecución de Programas de Prácticas Profesionales Transnacionales.

A.12. Convocatoria de Proyectos Integrales en el marco del Programa de Acciones Experimentales.

A.13. Cobertura de vacantes a través de la gestión de ofertas en las oficinas de empleo.

A.14. Incentivos a la conciliación laboral.

A.15. Inclusión en convocatorias a la población femenina como prioritaria o preferente.

A.16. Atención anonimizada e inclusión en Itinerarios Personalizados de Inserción destinados a mujeres víctimas de violencia de género.

A.17. Desarrollo de Proyectos Integrales de Inserción destinados a mujeres víctimas de violencia de género.

A.18. Planificación de actividades formativas en materia de igualdad de oportunidades e implementación de Planes de Igualdad.

A.19. Definición de objetivos y diseño de medidas que conformarán el Plan de Igualdad de la Agencia SAE.

A.20. Planificación de actividades de sensibilización y dinamización en el Area de Igualdad de la Red Profesional.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Actuaciones A.1, A.2 y A.3: se adecúan a lo dispuesto en los artículos 22 y 23 de la ley 12/2007. Se trata de acciones dirigidas a incentivar la contratación laboral estable. En el caso de la A.1, el objeto es incentivar la ampliación de la jornada laboral de las personas trabajadoras con contrato

parcial a contrato a tiempo completo, en la A.2, impulsar el empleo estable y de calidad de aquellas personas que han realizado prácticas profesionales para el empleo y en la A.3, la integración social activa y efectiva de colectivos con mayor dificultad de inserción en el mercado de trabajo.

Actuación A.4: el Observatorio Argos (Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo) es un servicio de información del SAE, que proporciona información cuantitativa y cualitativa sobre factores claves para la definición, desarrollo y ejecución de las Políticas Activas de Empleo en Andalucía. Se adecúa al Art. 10 Estadísticas e Investigaciones con perspectiva de género, de la Ley 12/2007.

A.5. Las Atenciones EURES, en Andalucía 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, muy valoradas en el mercado laboral. Se adecúa esta actuación a los artículos 22 Igualdad de oportunidades de acceso al empleo y 23 Políticas de empleo.

A.6. La inscripción de la demanda de empleo es el proceso mediante el cual una persona adquiere la condición de demandante en el Servicio Andaluz de Empleo por primera vez, quedando su demanda en situación de alta en el mismo. Da cumplimiento al articulo 22 Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Actuaciones A.7, A.8, A.9, A.10, A.12. Programas en el marco del Decreto 85/2003. Los cuatro programas promueven la inserción social y la igualdad de oportunidades para que todas las personas puedan trabajar y se incremente el número de mujeres en el mercado de trabajo sin olvidar sus posibilidades de desarrollo profesional. Por su potencial de creación de empresas y de reducción de la discriminación horizontal en el mercado laboral, desarrollan lo dispuesto en los artículos 22 y 23 de la Ley 12/2007 y al 51 de la Ley 13/2007. Las mujeres son colectivo preferente en Acompañamiento a la Inserción, especialmente mujeres víctimas de violencia de género, si son discapacitadas o superan un periodo de antigüedad en la demanda de empleo de 12 meses. Se promueve la inserción laboral a través de un apoyo intensivo: tutorías y seguimiento personalizado.

A.11. Las prácticas profesionales de carácter transaccional, elemento clave de la Estrategia Europea de Empleo, se asocian a los artículos 22 y 23 de la Ley 12/2007 y 51 de la Ley 13/2007.

A.13. El SAE gestiona la intermediación laboral como un servicio público y gratuito que garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la no discriminación y la plena transparencia en su funcionamiento. Se adecúa a los artículos 22 y 23 de la Ley 12/2007.

A.14. Incentivos a la conciliación laboral. Dar respuesta a los artículos 36 y 38 de la Ley 12/2007.

A.15. Medida transversal, en consonancia con lo establecido en el art. 22.1 de la Ley 12/2007.

A.16. Se vincula a los artículos 22.2 y 23.2 de la Ley 12/2007 y al 51 de la Ley 13/2007.

A.17. En el contexto establecido en los artículos 22 de la Ley 12/2007, 51 de la Ley 13/2007 y en el Pacto de Estado contra la Violencia de género.

A.18. Con el fin de acercar a todo el personal del SAE al principio de Igualdad de Oportunidades, se planifican acciones de formación en materia de igualdad de oportunidades e implementación de planes de igualdad. Da cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 22, 26.1,31.2 y 36.2 de la Ley 12/2007 y 51 de la Ley 13/2007.

A.19. Se adecúa a lo dispuesto en el artículo 27 de la Ley 12/2007.

A.20. Acorde con los artículos 22, 26.1, 31.2 y 36.2 de la Ley 12/2007 y 53 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 su actuación, el SAE promueve políticas de empleo, encaminadas a reducir los desequilibrios de género existentes, 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 de Presupuesto y Género (APG)

El seguimiento de recomendaciones de auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 32L Empleabilidad, intermediación y fomento del empleo, aprecia que las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de Presupuesto con Perspectiva de Género deben ampliarse, para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

El programa ha presentado veinticinco medidas para la planificación de las cuales once son demasiado imprecisas y necesitan ser redefinidas y catorce son adecuadas. En la ejecución las medidas son nueve, de las cuales, dos son imprecisas y siete son adecuadas. Y finalmente, se anuncian doce medidas relativas a la metodología G+, siendo nueve adecuadas y tres imprecisas.

Con relación a las medidas planificadas para los siguientes presupuestos, tanto las relativas a la planificación y ejecución presupuestaria como las de implementación de la metodología G+, se valora que son, en su mayoría adecuadas, si bien cabe hacer una apreciación sobre todas las actuaciones para las que se propone como medida el desarrollo del Servicio de Inteligencia de Negocio y Perfilado Estadístico, con uso de tecnología Big Data. Esta medida tiene un carácter estratégico y muy amplio pudiendo dar respuesta efectivamente a muchas de las recomendaciones, aunque sin embargo aplica el enfoque de género señalando que entre sus objetivos está el de favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Es necesario especificar las actuaciones concretas que se van a llevar a cabo para que el diseño de esta herramienta incluya efectivamente la perspectiva de género, puesto que es un proyecto de considerable trascendencia en este sentido.

En conjunto, el programa 32L ha presentado una propuesta de medidas que cumple de manera parcial con las principales recomendaciones efectuadas por la auditoría de presupuesto y género, por lo que el programa deberá seguir definiendo e implementando en próximos ejercicios presupuestarios las restantes medidas recomendadas.

11.00 CONSEJERÍA DE HACIENDA Y FINANCIACIÓN EUROPEA

La Consejería de Hacienda y Financiación Europea tiene atribuidas, según el Decreto 116/2020, de 8 de septiembre, 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 Hacienda y Financiación Europea, 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, el impulso y seguimiento 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.

12K DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE HACIENDA Y FINANCIACIÓN EUROPEA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Acciones para la conciliación de la vida familiar entre el personal de la Consejería a través de la tramitación de permisos de reducción de jornada y flexibilidad horaria.

A.2. Contribución a la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de las disposiciones normativas propuestas por los centros directivos.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La actuación 1 pretende dar cumplimiento a lo recogido en el artículo 36 de la Ley 12/2007, al establecer este que las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia.

Igualmente, en el artículo 39.2 de dicha Ley se recoge que se establecerán medidas de conciliación, en el marco de los planes de igualdad, que podrán incluir aspectos relacionados con la organización de los tiempos de trabajo, espacios, adaptación de horarios, de jornada y de días de asistencia, reducciones de jornada, disfrute de excedencias y de vacaciones, permisos y fórmulas de teletrabajo.

La actuación 2 se fundamenta en el principio de transversalidad de género recogido en el artículo 5 de la Ley 12/2007, definido como la potenciación por parte de los poderes públicos de la

presencia de la perspectiva de la igualdad de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Mediante la aplicación de la actuación 1 se pretende conseguir la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las empleadas y empleados públicos. Al posibilitar dicha conciliación por igual a mujeres y hombres, ya sea mediante los permisos de reducción de jornada y flexibilidad horaria, se facilita la consecución de un reparto equilibrado de responsabilidades familiares y de cuidado y atención de menores. El reparto de tareas domésticas también puede verse afectado positivamente, al permitir estas actuaciones una mejor organización del tiempo personal y familiar.

Respecto a la actuación 2, la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de las disposiciones normativas propuestas por los centros directivos, fomenta la igualdad efectiva entre hombres y mujeres desde su origen al permitir revisar y analizar las estructuras y formas de organización de la administración e identificar aquellas actuaciones que inciden en las desigualdades sociales entre ambos sexos.

Por otro lado, se permite tener en cuenta la diferente situación y posición social de mujeres y hombres, con el objeto de satisfacer de forma equitativa las necesidades de ambos sexos.

61C POLÍTICA ESTRATÉGICA DE CONTRATACIÓN PÚBLICA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Elaboración y publicación de una guía sobre la contratación con perspectiva de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Con la actuación citada anteriormente se pretende, por un lado, facilitar el cumplimiento de lo establecido en el artículo 12 de la Ley 12/2007, al tiempo que favorecer la ejecución de la exigencia derivada de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, de incorporación en las distintas fases del procedimiento de contratación pública aspectos sociales, de promoción de la igualdad, laborales y medioambientales, siempre que guarde relación con el objeto del contrato y, de este modo cumplimentar las obligaciones que se derivan tanto del Derecho de la Unión Europea, de la legislación estatal como de la propia normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de contratación pública sostenible y de la propia responsabilidad social corporativa.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Mediante la aplicación de la actuación descrita anteriormente se pretende dotar de un instrumento actualizado, útil y funcional que permita incorporar en los documentos relativos a la contratación pública medidas aplicables al propio objeto del contrato, a prescripciones técnicas, a la solvencia técnica, a las prohibiciones de contratar, a criterios de adjudicación y de desempate y condiciones especiales de ejecución, e incluso al control del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la legislación social, laboral y ambiental, penalidades y resolución de los contratos, facilitando así, entre otras, la labor de adopción de acciones adecuadas para luchar contra la discriminación, directa o indirecta por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y promover la igualdad de oportunidades.

61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Inclusión de la perspectiva de género en la definición de un modelo de información sobre el logro de objetivos y actuaciones sustentado en indicadores.

A.2. Redacción de un plan piloto de evaluación de los programas presupuestarios que integre la perspectiva de género.

A.3. Elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género y coordinación de los órganos intervinientes.

A.4. Ejecución material de las auditorías encargadas por la Comisión de Impacto de Género.

A.5. Diseño y organización de acciones formativas y de orientación para la planificación presupuestaria con enfoque de género y el desarrollo de los procesos de auditoría.

A.6. Tramitación y desarrollo de ponencias técnicas para actualizar el panel de indicadores de contexto del Informe de Evaluación de Impacto de Género.

A.7. Desarrollo de la dimensión de género en el Presupuesto Verde y visualización en el Informe sobre la Incidencia de los Indicadores Presupuestarios en el Cambio Climático.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Inclusión de la perspectiva de género en la definición de un modelo de información sobre el logro de objetivos y actuaciones sustentado en indicadores.

- Ley 12/2007: art. 8.1 y art. 10.
- Ley 13/2007: art. 4.a) y b), art. 5.b), y art. 6.
- Otra normativa de referencia: Decreto 116/2020, de 8 de septiembre, art. 10.e), art. 10.i). Órdenes de elaboración del Presupuesto.

A.2. Redacción de un plan piloto de evaluación de los programas presupuestarios que integre la perspectiva de género.

- Ley 12/2007: art. 8.1 y art. 10.
- Ley 13/2007: art. 4.b).
- Otra normativa: Decreto 116/2020, de 8 de septiembre: art. 10. y art. 10.i) .

A.3. Elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género y coordinación de los órganos intervinientes.

- Ley 12/2007: art. 8.
- Ley 13/2007: art. 5.b) y c).
- Otra normativa de referencia: Decreto 116/2020, de 8 de septiembre, art. 10.i). Orden de 8 de junio de 2021, art. 5.

A.4. Ejecución material de las auditorías encargadas por la Comisión de Impacto de Género.

- Ley 12/2007: art. 8.2.
- Ley 13/2007; art. 4.b).
- Otra normativa de referencia: Decreto 116/2020, de 8 de septiembre art. 10.i). Orden de 8 de junio de 2021, art. 5.1. Decreto 20/2010, art. 2.c).

A.5. Diseño y organización de acciones formativas y de orientación para la planificación presupuestaria con enfoque de género y el desarrollo de los procesos de auditoría.

- Ley 12/2007: art. 9 bis, art. 60.3.
- Planes de referencia: los anuales de formación, aprobados por el Instituto Andaluz de Administración Pública.

A.6. Tramitación y desarrollo de ponencias técnicas para actualizar el panel de indicadores de contexto del Informe de Evaluación de Impacto de Género.

- Ley 12/2007: art. 8.1 y art. 10.
- Ley 13/2007: art. 4.b), art. 5, art. 6.
- Otra normativa de referencia: Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género: art. 9.4, sobre constitución de ponencias.

A.7. Desarrollo de la dimensión de género en el Presupuesto Verde y visualización en el Informe sobre la Incidencia de los Indicadores Presupuestarios en el Cambio Climático.

- Ley 12/2007: art. 5 y art. 10 .
- Otra normativa de referencia: Ley 8/2018, de 8 de octubre, art. 9.m) (medidas para la integración de la perspectiva de género en las evaluaciones y previsión de impactos y en las medidas propuestas del Plan Andaluz de Acción por el Clima), art. 12.2.g) (instrumentos para el seguimiento y evaluación del programa de comunicación y participación incorporarán los principios de 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. El diseño de un modelo de información presupuestaria sobre el logro de objetivos y actuaciones sustentado en indicadores dará trazabilidad a las iniciativas de género, para capturar su grado de cumplimiento y contribución a las metas establecidas en la planificación estratégica.

A.2. Andalucía destina alrededor del 75% de sus recursos a políticas con impacto en la reducción de las brechas, que son impulsadas a través de distintos programas de gasto clasificados como G+ o G. Por ello, uno de los criterios de evaluación de los programas presupuestarios será la igualdad, para movilizar capacidad crítica en torno a su planificación y ejecución y contribuir a institucionalizar la dimensión de género en sus diagnósticos, planificación, ejecución y seguimiento.

A.3. Con esta actuación, se espera lograr una mayor integración de la 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 presupuestarios y los recursos asignados para su consecución, mediante las actuaciones que diseñan los programas G+ y G para reducir las desigualdades entre mujeres y hombres.

A.4. Las auditorías de género 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 de género en su área de competencias y conllevan recomendaciones de mejora, que servirán a las personas responsables para orientar la planificación y ejecución con enfoque de género.

A.5. Esta actuación permitirá que el personal encargado de los programas presupuestarios aplique mejor los mandatos normativos que los vinculan e incorpore metodologías para incluir acciones orientadas a reducir las brechas en sus ámbitos de actuación. Las actividades de capacitación sobre auditorías de género les permitirá atender los requerimientos de información durante el proceso de evaluación de sus programas. Dada la nueva significación de elementos de la planificación 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 en esta materia.

A.6. El desarrollo de ponencias técnicas para actualizar los indicadores del Informe de Impacto de Género tiene como objeto revisar las actividades estadísticas existentes en el capítulo de Realidad, y proponer nuevos indicadores que capturen las brechas de género en los distintos ámbitos de política y emplearse como información de contexto que fundamente la planificación de actuaciones para superarlas. En 2021, han sido actualizados los de las políticas de empleo y cultural. En 2022, se desarrollarán en otros ámbitos de política que acuerde la Comisión de Impacto de Género.

A.7. La inclusión del enfoque de género en el Presupuesto Verde permitirá examinar si existe un acceso diferenciado de mujeres y hombres a los recursos que se liberan en las medidas de apoyo para mejorar la eficiencia ambiental o luchar contra el cambio climático. También, si ambos sexos participan por igual en el desarrollo de nuevas tecnologías ambientales o en los incentivos financieros, fiscales o de otro tipo que liberen tales proyectos.

61H TRIBUTOS, FINANCIACIÓN EUROPEA, RELACIONES FINANCIERAS CON LAS CORPORACIONES LOCALES Y JUEGO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

1. Reducción en la Escala autonómica del IRPF.

2. Deducción en IRPF por familia numerosa.

En cuanto a gasto no se han realizado actuaciones ya que prácticamente el 99% de las partidas presupuestarias de este Centro Directivo se destinan a Capítulo I.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Búsqueda de la igualdad de trato en materia económica de hombres y mujeres. Principio general del artículo 4.1 y Título I de la Ley 12/2007, relativo a las políticas públicas para la promoción de la igualdad de género.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

1. Como muestra cualquiera de las estadísticas oficiales publicadas –tanto en España como en Andalucía– la brecha salarial entre varones y mujeres es una realidad palpable. Esta evidencia general tiene reflejo en la imposición directa a través del IRPF por lo que la bajada en la tarifa autonómica del impuesto regulada en la Disposición Transitoria Tercera del Decreto Legislativo 1/2018, de 19 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones dictadas por la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de tributos cedidos tiene incidencia directa en la mayor capacidad de liquidez para las mujeres, como grupo más desfavorecido económicamente.

2. La nueva deducción por familia numerosa tendrá principal incidencia en mujeres, debido a que los casos donde solo hay un ascendiente con hijos a cargo (familias monoparentales en IRPF las cuales, según los últimos datos, superan el 20% del total) son más numerosos en mujeres que en hombres, ya que en su mayor porcentaje son quien conviven con sus hijos. Efectivamente, con los últimos datos publicados, en la modalidad de declaración conjunta monoparental, la deducción por familia numerosa estatal (mismos requisitos que la nueva deducción autonómica) es aplicada por mujeres en el 81% del total de este tipo de declaraciones. Por ello y por las mismas razones expuestas antes, esta rebaja impositiva, al ser deducción directa en cuota, tiene un reflejo inmediato en dicho colectivo.

61K COORDINACIÓN DE FONDOS EUROPEOS

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. 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.2. Diseño de los programas operativos redactados usando lenguaje no sexista o inclusivo.

A.3. La puesta en práctica de la igualdad de género en los programas operativos integrando los compromisos reglamentarios de la Unión Europea sobre la igualdad, y en cuyas estrategias se identifican necesidades regionales relacionadas con la existencia de brechas de género, definiéndose, por tanto, objetivos y actuaciones con incidencia directa sobre las personas.

A.4. Definición y evaluación de indicadores cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo, que permitan realizar un seguimiento de las contribuciones de los Fondos.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones previstas por la Dirección General de Fondos Europeos se adecúan a la Ley 12/2007, 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 tiene 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 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 y, con ello, la capacidad de crecimiento a largo plazo. Asimismo, con las reformas e inversiones se promoverá la educación y la mejora y reorientación de las capacidades, incluyendo competencias digitales, la recualificación de la fuerza laboral activa, para las personas desempleadas, en políticas de inversión de acceso y oportunidades relacionadas con la educación, salud, empleo y vivienda.

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.

A.2. Mejora del conocimiento de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en ámbitos de competencias de las políticas presupuestarias.

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 2022 pretende continuar proporcionando conocimiento, técnicas y herramientas en materia de presupuesto y género al personal encargado de la elaboración y ejecución de programas presupuestarios.

A.3. Difusión de los avances de la estrategia de presupuesto y género de la Junta de Andalucía.

La difusión interna y externa de la práctica de presupuesto y género en la Administración andaluza genera la mejora de los procedimientos, procesos y metodologías, y promueve el intercambio y el aprendizaje mutuo entre Administraciones. En 2022 se desarrollará el Plan Anual de Sensibilización en Presupuesto y Genero, que recoge y sistematiza todas las actuaciones de sensibilización destinadas al personal de la Administración de la Junta de Andalucía, cuyo objetivo principal es concienciar de la necesidad de seguir profundizando en la detección de las brechas de género y de la capacidad que tiene el presupuesto para que las políticas públicas se orienten a su corrección.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

El Decreto 116/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea, establece en su artículo 5.3.k), que a la Secretaria General de Hacienda, le corresponde la definición, seguimiento y evaluación de la inclusión de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma.

La totalidad de las actuaciones desarrolladas por la Secretaría se enmarcan en el artículo 8, sobre el enfoque de género en el Presupuesto, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El programa 61L se orienta a convertir el presupuesto en un instrumento básico que refleje las prioridades de la política económica y en una herramienta que contribuya a la superación de las desigualdades entre mujeres y hombres. Por ello, la estrategia propuesta por la Secretaría General de Hacienda persigue mejorar los diagnósticos y la programación presupuestaria en esta materia, de forma que la Administración, mediante el seguimiento, la evaluación anual y la auditoría de programas, así como a través de los programas de formación y sensibilización, pueda contribuir a que las brechas de género disminuyan de manera progresiva en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Se estima que en 2022 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.

11.39 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

La Agencia pretende centrar su análisis fundamentalmente en dos líneas de actuación que afectan a personas:

- Los servicios que presta la Agencia a la ciudadanía en la aplicación de los tributos.
- Incrementar el conocimiento del enfoque de género entre los miembros de la organización y especialmente entre los empleados y empleadas que ofrecen información y asistencia al contribuyente.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

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 un elemento activo en la consecución del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

En primer lugar, el análisis en clave de género de los servicios que la Agencia presta a la ciudadanía pretende conocer el porcentaje de utilización que hacen hombres y mujeres de los servicios de información y asistencia al contribuyente e identificar, en su caso, posibles brechas en la oferta de servicios de información y asistencia tributaria que requieran la adopción de medidas tendentes a reducirlas. Así mismo, y a través de encuestas, la Agencia considera fundamental obtener información del grado de satisfacción que perciben mujeres y hombres usuarios de los servicios que presta a la ciudadanía.

Por otra parte, se ha establecido el objetivo operativo de continuar con el análisis en clave de género de la formación impartida en la Agencia. La Agencia se compromete a realizar análisis de la información de recursos humanos relativa a la formación para fomentar la participación igualitaria en el plan de formación. Para lograr este objetivo, se ha marcado como actividad informar anualmente con desagregación por sexo, en el ámbito de la formación, realizando la estadística correspondiente.

12.00 CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE

Corresponden a la Consejería de Educación y Deporte las competencias en materia de educación y deporte, conforme el Decreto 102/2019, de 12 de febrero, por el que se establece su estructura orgánica. Adicionalmente, el Decreto responde a la conveniencia de seguir introduciendo criterios de eficiencia y racionalización en el ámbito organizativo del sector público andaluz, para lo que se han reordenado las competencias de la Consejería de Educación y Deporte, asignándose, entre otras, las funciones que en materia de evaluación educativa venía desempeñando la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa a otros órganos que constituyen la estructura de la Consejería.

El compromiso en la promoción de la igualdad de género queda patente en el Decreto 102/2019 al señalar que "Asimismo, siendo uno de los objetivos de la Comunidad Autónoma Andaluza el promover una sociedad igualitaria entre mujeres y hombres, se ha tenido en cuenta la integración transversal del principio de igualdad de género en el presente Decreto, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía".

12L DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EDUCACIÓN Y DEPORTE

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Realización por la Unidad de Igualdad de Género de informes de observaciones a partir de informes de impacto de género.

A.2. 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.3. Sensibilización, asesoramiento y seguimiento en materia de igualdad realizado por la Consejería de Educación y Deporte, 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.
- Gabinetes provinciales de asesoramiento sobre la convivencia escolar.

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 contratación 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.
- 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 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las necesidades 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 real de género. Concretamente, 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 valores de coeducación y los principios de la escuela inclusiva deben tener un carácter permanente y transversal en la acción de gobierno del departamento competente en materia educativa. Añade además, «los principios de la coeducación son un elemento fundamental en la prevención 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

Establecer la coeducación como propuesta pedagógica del centro constituye la política educativa más idónea para educar en igualdad de género desde la escuela. Desde la Consejería de Educación y Deporte se proponen una serie de estrategias específicas en las diversas etapas educativas:

- Trato 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.

- 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.
- 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 SERVICIO DE APOYO A LA FAMILIAS

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Becas y ayudas al estudio

El fin 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.

El propósito de un sistema de ayudas al estudio mediante el programa 31P, es igualmente 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.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las necesidades 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 real de género. Concretamente, 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 valores de coeducación y los principios de la escuela inclusiva deben tener un carácter permanente y transversal en la acción de gobierno del departamento competente en materia educativa. Añade además, «los principios de la coeducación son un elemento fundamental en la prevención 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

Se trata de una estrategia de futuro que sigue apostando por la innovación social, la humanización y una cultura igualitaria, para 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.

Se prevé desarrollar dos sesiones formativas (una para Andalucía Occidental y otra para Andalucía Oriental) para las personas tutoras del Aula Virtual "Red de Coordinación del Plan de Igualdad", con el objeto de informar y formar en la temática prioritaria establecida por esta Consejería para la formación de las personas coordinadoras del Plan de Igualdad, así como del funcionamiento del Aula Virtual. En el curso 2021/2022 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. 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. Este año además, disponen de un presupuesto adicional específico para actuaciones en materia de prevención de la violencia género, e incluirán en su Plan de Centro un Plan de Igualdad que asegure la transversalización de la perspectiva de género en documentos como el proyecto de formación, el proyecto de gestión, el reglamento de organización y funcionamiento y la memoria de autoevaluación.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente

las necesidades 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 real de género. Concretamente, 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.

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 valores de coeducación y los principios de la escuela inclusiva deben tener un carácter permanente y transversal en la acción de gobierno del departamento competente en materia educativa. Añade además, «los principios de la coeducación son un elemento fundamental en la prevención 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

El objetivo de la formación continua del profesorado no universitario es mejorar las competencias profesionales docentes, se trata de un proceso continuo de aprendizaje y desarrollo profesional que garantice la actualización pedagógica, didáctica y científica del profesorado, así como en aspectos socio-educativos involucrados en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Conscientes de la importancia de la formación como factor clave en el desarrollo de una enseñanza de calidad, el II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, contiene entre sus líneas estratégicas la Sensibilización, formación e implicación de la comunidad educativa.

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. Las mujeres en la Historia. Igualdad de oportunidades como prevención de la violencia de género. La visibilización del papel de las mujeres a lo largo de la historia contribuye a crear referentes de empoderamiento femenino, ensalzando las ventajas de una educación igualitaria.

A.3. Gestión de las emociones para el fomento de una convivencia positiva y los buenos tratos como prevención de la violencia de género. Los buenos tratos como germen de la Prevención de la Violencia de Género: se entiende por prácticas inclusivas aquellas que garanticen los principios del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación (Transversalidad, Visibilización, Inclusión y Paridad), para seguir avanzando en la erradicación de cualquier desigualdad de género en el ámbito educativo.

A.4. Espacios violetas contra la violencia de género, materiales curriculares coeducativos. Creación de espacios para concienciar al alumnado sobre la importancia de la igualdad de género y el compromiso contra cualquier forma de violencia hacia las mujeres a través de la lectura.

A.5. Fuera etiquetas, estereotipos y prejuicios para la prevención de la violencia de género, mediante 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.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las necesidades 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 real de género.

Y 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 valores de coeducación y los principios de la escuela inclusiva deben tener un carácter permanente y transversal en la acción de gobierno del departamento competente en materia educativa, y añade «los principios de la coeducación son un elemento fundamental en la prevención 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

Los recursos mencionados garantizan el acceso a un sistema educativo de calidad y gratuito a menores a través de los centros de educación infantil y primaria sostenidos con fondos públicos, proporcionando los medios necesarios para desarrollar prácticas educativas inclusivas y equitativas que faciliten la igualdad de oportunidades y por consiguiente el éxito académico del alumnado, e igualmente sirven como medio a las familias para facilitar la conciliación familiar y laboral, en particular en las etapas no obligatorias. El marcado carácter universal de la escolarización en estas enseñanzas supone un impacto positivo en la conciliación laboral y familiar, y contribuye al éxito educativo del alumnado.

Trabajar la igualdad de género desde la escuela, educa a los niños y niñas de Educación Infantil y Primaria en lo que es la conciliación, ayudando a eliminar los estereotipos relacionados con el género y, por consiguiente, a prevenir situaciones de discriminación sexista en el futuro.

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 2021/2022.

- Cibercorresponsables. Uso adecuado de las Redes Sociales para la prevención de violencia de género. Se orienta y se promueve la participación del alumnado en el uso de las TIC en un entorno seguro.
- No a los roles de género, a la discriminación y a las desigualdades como elementos claves para la prevención de la violencia de género. Videojuegos, publicidad, cine y canciones. Los videojuegos, la publicidad, el cine y las canciones constituyen algunos de los instrumentos mediante los que el alumnado comprende el medio cultural que le rodea. Por ello, es de vital importancia la promoción de un espíritu crítico para el análisis de los rasgos machistas implícitos en un considerable número de casos en estos ámbitos. Todo ello con el objetivo principal de la prevención de la violencia de género.
- Gafas violetas con perspectiva de género. Análisis del lenguaje sexista y micromachismos como forma de prevención de la violencia de género. Fomento de la percepción de ver el mundo con una mirada crítica desde el punto de vista del género para ver las desigualdades entre hombres y mujeres.
- Convivencia positiva y buen trato como clave de la prevención de la violencia de género. Contribución a la prevención de la violencia de género fomentando entre el alumnado las relaciones sanas construidas desde la libertad, el respeto, la confianza y la igualdad.
- Coeducación y diversidad para la prevención de la violencia de género. Se fomenta la educación en igualdad como herramienta para el tratamiento de la diversidad desde un punto de vista enfocado a la realidad social y educativa actual, como elemento clave de la Prevención de la Violencia de Género.

A.2. Asignatura “Cambios Sociales y Género”. Materia incorporada al bloque de asignaturas de libre configuración autonómica en los cursos de primero, segundo y tercero de la E.S.O.

A.3. Disminuir la brecha de género. Orden de 1 de junio de 2016, por la que se regulan los criterios y el procedimiento de admisión del alumnado en los centros docentes para cursar ciclos formativos de grado medio y de grado superior, sostenidos con fondos públicos, de formación profesional inicial del sistema educativo, recoge que en aquellas enseñanzas de formación profesional cursadas mayoritariamente por hombres o por mujeres, se tenderá a escolarizar favoreciendo una matrícula equilibrada, estableciendo como criterio de desempate en la admisión del alumnado, el sexo menos representativo del ciclo formativo (BOJA Nº 108 de 8 de junio de 2016).

A.4. Ciclo Formativo de Grado Superior “Promoción de Igualdad de Género”. Para el curso 2021/2022, 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.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las necesidades 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 real de género.

Y 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 valores de coeducación y los principios de la escuela inclusiva deben tener un carácter permanente y transversal en la acción de gobierno del departamento competente en materia educativa.

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

- Fomento de la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, analizando críticamente las desigualdades y discriminaciones existentes, y en particular la violencia contra las mujeres, e impulsar la igualdad real y la no discriminación de las personas por cualquier condición o circunstancia personal o social, con atención especial a las personas con discapacidad.
- Adquisición de los elementos básicos de formación y cultura, especialmente en sus aspectos humanístico, artístico, científico y tecnológico; desarrollar y consolidar en el alumnado hábitos de estudio y de trabajo, incluyendo en toda la etapa la perspectiva de género y fomento de una sociedad igualitaria, sin distinción por cuestión de género por parte del alumnado.
- Formación profesional sin sesgos de género. La Formación profesional comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica.

Su oferta educativa incluye Formación Profesional Básica, Formación Profesional de Grado Medio y Formación Profesional de Grado Superior, incluyéndose en todas ellas la perspectiva de género para conseguir eliminar las desigualdades identificadas en las familias profesionales (tradicionalmente “feminizadas” o “masculinizadas”) y los estereotipos sexistas.

- Mejora de conciliación familiar y laboral. Las modalidades semipresencial y a distancia, a través de uso de TICs, conllevan el fomento de la conciliación familiar y laboral, a determinado alumnado, ya que el seguimiento se realiza online, a través de una plataforma en Internet.
- Mejorar el desarrollo psicológico y emocional de alumnado. El programa presupuestario 42D ofrece la dotación de medios materiales y humanos destinados a la Educación Secundaria Obligatoria y Postobligatoria, entendiéndose por esta última Bachillerato y Formación Profesional. Etapas educativas que coinciden con la adolescencia, periodo de la vida llena de cambios físicos y emocionales, en la que se desarrolla la personalidad y se consolida el desarrollo social y moral, aspectos que hacen necesario trabajar en estas edades de manera integral el respeto por las personas, la participación e inclusión en la sociedad.

- Desarrollar procesos de enseñanza-aprendizaje que atiendan a las características personales del alumnado y garanticen su desarrollo tanto intelectual como social, a través de planes de atención a la diversidad. Con ellos se contribuye a erradicar actitudes sexistas, motivar al alumnado, mejorar la convivencia y el rendimiento académico y por ende a la reducción del abandono escolar temprano.
- Introducir la coeducación como materia transversal en los currículum, con el objeto de eliminar aquellas ideas que justifican el trato sexista y la discriminación de las mujeres y que, con frecuencia, dan lugar a situaciones de violencia de género. Siendo fundamental educar al alumnado de estas etapas educativas en prácticas igualitarias, libres de estereotipos y comportamientos sexistas.
- Facilitar que los centros desarrollen Planes de Orientación y Acción Tutorial coeducativos. La perspectiva de género en los Planes de Orientación y Acción Tutorial es fundamental en todas las etapas y niveles educativos, tal y como se recoge en una de las Actuaciones del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, no obstante, dada la peculiaridad de esta etapa educativa se hace necesario que estos contemplen actuaciones específicas de educación en valores no sexistas, educación afectivo-sexual teniendo en cuenta las distintas orientaciones sexuales reconocidas, construcción del autoconcepto y elaboración de un proyecto de vida sin sesgos de género, educación emocional, una adecuada gestión de los conflictos y la prevención de la violencia de género.
- Mejora de la orientación profesional y académica del alumnado, integrando una perspectiva de género, para que las opciones educativas y profesionales de jóvenes de ambos sexos dejen de estar influenciadas por "itinerarios" tradicionalmente masculinos o femeninos, dejando que sean las capacidades reales o preferencias individuales quienes determinen esta elección.
- Impulsar que los centros educativos desarrollen programas e intervenciones educativas dirigidas al refuerzo de la valoración de capacidades individuales, sin estereotipos de género, encaminadas al éxito escolar y al impulso de competencias y capacidades.

42E EDUCACIÓN ESPECIAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Plan de Altas Capacidades Intelectuales (protocolo universal, sistemático y generalizado para la identificación de alumnos y alumnas con altas capacidades intelectuales)

A.2. Creación de la figura del orientador especialista en Altas Capacidades Intelectuales.

A.3. Continuación de los Programas de Transición para la vida Adulta y Laboral.

A.4. Planes de Centro Coeducativos.

A.5. Subvención para apoyo del alumnado con necesidades específicas

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de

las disposiciones normativas, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las necesidades 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 real de género. Concretamente, 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.

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 recursos que impulsa el programa 42E Educación Especial garantizan el acceso a un sistema educativo de calidad y gratuito a menores a través de los centros docentes sostenidos con fondos públicos, proporcionando los medios necesarios para desarrollar prácticas educativas inclusivas y equitativas que faciliten la igualdad de oportunidades y, por consiguiente, el éxito académico del alumnado, e igualmente sirven como medio a las familias para facilitar la conciliación familiar y laboral, en particular en las etapas no obligatorias.

Las prácticas inclusivas son aquellas que garantizan los principios del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, es decir, los principios de transversalidad, visibilización, inclusión y paridad, para la erradicación de cualquier desigualdad de género en el contexto educativo.

42F EDUCACIÓN COMPENSATORIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Actuaciones en: Aulas Hospitalarias, Aulas de Salud Mental Infanto- Juvenil, Escuelas rurales, Escuelas hogar, Residencias escolares.

A.2. Programa de Aulas Temporales de Adaptación Lingüística (ATAL)

A.3. Prestación del Servicio de Traducción.

A.4. Programa de Refuerzo, Orientación y Apoyo en los Centros Docentes Públicos de Andalucía (PROA Andalucía).

A.5. Marco Común de Competencia en Atención a la Diversidad.

A.6. Planes de Compensación Educativa.

A.7. Programa de Refuerzo Educativo en Periodo Estival.

A.8. Subvenciones para paliar el absentismo escolar.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las necesidades 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 real de género. 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.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El programa presupuestario 42F posibilita el desarrollo de la Educación Compensatoria, mediante la cual se desarrollan medidas capaces de dar respuesta a las necesidades educativas del alumnado, que por diversas circunstancias personales o sociales, se encuentran en situación de desventaja en el acceso, permanencia o promoción al Sistema Educativo. Se concibe como un proceso inherente a la propia acción docente, que tiene como fin último el desarrollo integral del alumnado en todas las dimensiones de la persona: la intelectual, la física, la moral, la emocional y la social. Con ello se persigue que todo el alumnado adquiera las competencias básicas que le permita un desarrollo integral tanto en su dimensión individual como social.

La coeducación se hace aún más necesaria en colectivos de especial vulnerabilidad, por ello el II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación establece entre sus actuaciones "Promover en aquellos centros que escolarizan población de riesgo, la sensibilización y formación de las familias para evitar prácticas como matrimonios concertados o la mutilación genital femenina que atentan contra la libertad, la salud y la integridad de las niñas y las adolescentes".

Ello posibilita el desarrollo de acciones de carácter compensatorio encaminadas a evitar todo tipo de desigualdades, derivadas de factores sociales, económicos, culturales, geográficos, de enfermedad, étnicos o de cualquier otra otra índole, incidiendo de manera especial en integrar el enfoque de género, que permita desarrollar enseñanzas no sexistas en el Sistema Educativo andaluz.

Dadas las brechas de género existentes, incidir entre las poblaciones de especial vulnerabilidad en actuaciones encaminadas a disminuir en chicas y chicos el abandono escolar temprano y mejorar los índices de promoción, titulación y continuidad en los estudios postobligatorios. Cobra especial importancia, dentro del programa presupuestario 42F, mediante la puesta en práctica de estrategias de negociación y solución pacífica de los conflictos, mejorar el clima de convivencia en los centros docentes y la reducción de absentismo escolar.

42G EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. El programa presupuestario 42G Educación de personas adultas hace posible adoptar una serie de medidas dirigidas a la población adulta y encaminadas a favorecer su desarrollo personal y profesional, facilitando procesos formativos conducentes a la obtención de títulos académicos, certificaciones en idiomas, el acceso a otros niveles del sistema educativo, así como el acceso a la sociedad del conocimiento y la práctica de la ciudadanía activa (con el uso básico de idiomas extranjeros, uso básico de las TIC y fomento de la cultura emprendedora, entre otros). La ciudadanía activa supone un impulso para la igualdad de oportunidades al ofrecer a una mayoría de mujeres los conocimientos básicos que les permiten integrarse en la sociedad actual.

La oferta de enseñanzas es amplia y flexible y permite cursar enseñanzas en las modalidades presencial, semipresencial y a distancia (online) contempladas en la Ley de Educación de Andalucía. Las modalidades semipresencial y a distancia permiten la conciliación de la vida laboral y familiar del alumnado participante, incluyendo la formación en igualdad de género de forma transversal. Con esta oferta se facilita que la población adulta complete su formación y permite que retome los estudios que no terminó, adquiriera nuevas competencias profesionales o formalice aquellas que ya posee pero que no puede acreditar mediante una titulación.

A.2. El programa presupuestario 42G comprende igualmente la dotación de recursos técnicos y didácticos, como apoyo a la comunidad educativa.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las necesidades 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 real de género.

Y 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.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La creación de una oferta de formación permanente, plural y diversificada que dé respuesta a la demanda socioeducativa de mujeres adultas en Andalucía es uno de los objetivos de la Consejería de Educación y Deporte, 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 y una participación más activa en la sociedad.

42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Consolidar la oferta educativa del primer ciclo de Educación infantil.

A.2. Dotar de recursos humanos a los centros de titularidad de la Junta de Andalucía mediante una dotación de manera estable de personal cualificado, con experiencia y con una adecuada aptitud pedagógica, que permitan cumplir los objetivos de la etapa.

A.3. Dotación de recursos a los centros de titularidad de la Junta de Andalucía.

A.4. Finalmente, establecimiento de las líneas generales de actuación pedagógica.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las necesidades 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 real de género. Concretamente, 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 contempladas 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 valores de coeducación y los principios de la escuela inclusiva deben tener un carácter permanente y transversal en la acción de gobierno del departamento competente en materia educativa. Añade además, «los principios de la coeducación son un elemento fundamental en la prevención 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

El servicio de apoyo a las familias permiten contribuir a la conciliación de la vida personal y profesional de numerosas familias andaluzas, así como la integración de la mujer y el hombre en la vida laboral en condiciones de igualdad, respondiendo de esta forma a las demandas educativas que plantean los nuevos modelos de organización familiar, que requieren la atención de sus hijos e hijas en edad de escolarización obligatoria, en unos horarios más amplios que los ofrecidos por la jornada lectiva. Esta realidad induce que las Administraciones educativas establezcan actuaciones que garanticen la efectividad de la educación dentro de los principios de igualdad y equidad.

46B ACTIVIDADES Y PROMOCIÓN DEL DEPORTE

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Incrementar la tasa de práctica de la actividad deportiva en las mujeres.

A.2. Reducir la brecha de género existente entre el número de hombres y mujeres que practican deporte de manera federada.

A.3. Aumentar el número de mujeres que alcanzan la condición de deportista de alto nivel o de alto rendimiento

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Se establece el compromiso de promover las condiciones que favorezcan la igualdad efectiva de las mujeres en la práctica deportiva, evitando todo acto de discriminación de cualquier naturaleza. En concreto, las actuaciones del programa se vinculan de manera directa con los mandatos del artículo 50 bis, sobre el Deporte y actividad deportiva, de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica 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

Se promoverá el deporte femenino mediante el acceso de las mujeres a la práctica deportiva a través del desarrollo de programas específicos dirigidos a todas las etapas de la vida y en todos los niveles y, especialmente, en los puestos de responsabilidad y decisión.

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Impulsar la digitalización del sistema educativo y la labor docente fomentando la innovación educativa. La incorporación y mantenimiento de las TICs facilita la conciliación familiar y laboral.

A.2. Incorporar la perspectiva de género en los Planes de Orientación y Acción Tutorial de los centros, que proporciona 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.

A.4. La promoción del conocimiento de la sexualidad, incluida en el Programa Forma Joven.

A.5. Desarrollo de la “Red de Centros Igualitarios y Coeducativos”, compuesta por aquellos centros que participen en las campañas que la Consejería de Educación y Deporte va a promover para que los centros realicen actuaciones de igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género.

A.6. El impulso, fomento y promoción de la coeducación, la igualdad y la prevención de la violencia de género en los centros educativos, con la puesta en marcha de iniciativas como:

- III Encuentro Aulas Violetas Andalucía, 25 de noviembre. Espacio lúdico-formativo donde los centros exponen sus actuaciones realizadas. Desarrollo de actuaciones para fomentar la Igualdad y prevenir la violencia de género desde la creatividad y la participación de la comunidad educativa. Para ello, se propondrán actividades que favorezcan la igualdad y fomenten la sensibilización, el análisis, la reflexión y el rechazo de la violencia de género a través de la creación artística y literaria.
- Participación en la celebración del "Día de las niñas en las TIC", iniciativa de sensibilización destinada a promover los estudios y las carreras en el campo de la tecnología para una nueva generación de niñas y mujeres jóvenes, así como colaboración en la Campaña ¡¡Haz TIC!!, dirigida al alumnado de 3º y 4º de Educación Secundaria Obligatoria de los centros educativos andaluces sostenidos con fondos públicos. Con ello se pretende alentar las vocaciones tecnológicas en las niñas y jóvenes, y contribuir a la superación de la brecha de género e intergeneracional en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- La promoción, a través del programa Innicia Cultura Emprendedora, del emprendimiento en sus tres dimensiones (personal, social y productiva) en los centros educativos, fomentando así el pensamiento y el conocimiento creativo y las iniciativas emprendedoras en toda la comunidad educativa. Entre sus ámbitos se incluye Innicia 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. Esta iniciativa nace impulsada por la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, como parte de la Estrategia TIC2020, con el objetivo de trabajar de forma cooperativa y abierta con aquellas entidades y personas que desean acabar con la brecha de género en el ámbito de la tecnología, abarcando el problema desde la elección de especialidades formativas de carácter técnico o científico hasta la participación de la mujer en los espacios de toma de decisiones del sector TIC.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las necesidades 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 real de género. Concretamente, 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 valores de coeducación y los principios de la escuela inclusiva deben tener un carácter permanente y transversal en la acción de gobierno del departamento competente en materia educativa.

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

Esta estrategia de futuro sige 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.

12.40 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. Elaboración del Plan de igualdad de la entidad.

A.2. Actuaciones de formación sobre igualdad de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

El año anterior se inició la elaboración del Plan de igualdad de la entidad. Esta actuación se contempla en cumplimiento de la Ley 12/2007, en concreto del artículo 32, sobre Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública, dado que el Consorcio no dispone actualmente de un Plan de Igualdad, y como herramienta fundamental para poder llevar a cabo un análisis de la situación de la plantilla de personal y la detección de posibles brechas de género en la entidad, que permitan determinar las acciones necesarias encaminadas a la eliminación de dichas brechas y a la prevención de las mismas. Al no haber finalizado la elaboración del mismo el año anterior, se prevé la finalización durante el siguiente ejercicio.

Por otro lado, se prevé continuar realizando actuaciones de formación sobre igualdad de género, con objeto de sensibilizar al personal del Consorcio en esta materia, eliminar comportamientos sexistas y promover la igualdad entre hombres y mujeres.

Ambas actuaciones se consideran adecuadas para promover e integrar la dimensión de género en la entidad. En el ejercicio 2022 se pretende promover de manera proactiva la integración del enfoque de género de manera interna, si bien, se ha procurado incluir esta perspectiva de manera transversal en el 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

El Consorcio pretende sentar las bases necesarias para el desarrollo de una estrategia de futuro encaminada a contribuir a la igualdad en la educación y la investigación, con motivo de garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas y todos.

Es una prioridad para el Consorcio avanzar hacia una sociedad igualitaria y que en materia de género no constituya una barrera para la consecución de objetivos encaminados a la obtención de titulaciones universitarias de carácter científico. El Museo Parque de las Ciencias de Granada promueve despertar la curiosidad en materia científica en niñas en edad temprana, para incrementar el número de mujeres que se dediquen a la investigación y a la ciencia.

12.51 AGENCIA PÚBLICA ANDALUZA DE EDUCACIÓN

12L DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EDUCACIÓN Y DEPORTE

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

En el marco del programa presupuestario 12L se identifica, con carácter novedoso, un objetivo estratégico con afección de género (G+), en consonancia con la planificación presupuestaria planteada por la Consejería de Educación y Deporte de carácter horizontal, que pretende desarrollar la perspectiva de género en la planificación y gestión de las políticas de la Agencia Pública Andaluza de Educación.

Se tienen previsto desarrollar dos nuevas actividades que pretenden alcanzar el objetivo operativo de diseñar un programa para coordinar la integración de la igualdad en las distintas fases de la intervención pública:

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 esta 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 y otra normativa de referencia

Estas iniciativas se enmarca en la aplicación de diversos preceptos legales de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, entre ellas, el

artículo 7.2, el artículo 9 bis, el artículo 11 y el artículo 32, todos ellos presididos por la pretensión de eliminar cualquier desigualdad de género en el acceso y desarrollo profesional en el ámbito público.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La pretensión de los nuevos objetivos y actividades incorporados al programa 12L es 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 SERVICIO DE APOYO A FAMILIAS

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Dentro del programa 31P y para el Presupuesto de 2022 se refuerzan las siguientes actuaciones que se estiman tiene un impacto directo en la igualdad de género.

A.1. Prestación del servicio de comedor escolar.

A.2. Prestación del servicio de aula matinal.

A.3. Prestación del servicio de actividades extraescolares.

El reforzamiento de la perspectiva de género en estas actividades se ha concretado en 2022 en fijar indicadores específicos sobre los contratos de aula matinal y actividades extraescolares en los que se deberán contener cláusulas específicas destinadas a recoger la obligatoriedad de adoptar un enfoque de coeducación y de lucha contra la violencia de género y de fomentar en las actividades extraescolares la participación conjunta e igualitaria de niños y niñas.

Al mismo tiempo, se incluye una nueva actividad visualizando el Plan de Refuerzo Alimentario que hasta el momento no contaba con una actividad independiente.

Adicionalmente, se detalla una actividad de apoyo a las niñas y niños de madres que hayan sufrido violencia de género materializada en la subsidiación completa de los costes de los servicios complementarios.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

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, sobre la promoción de la igualdad de género en la actividad de los centros docentes.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La necesidad de proporcionar servicios a las nuevas familias y el mantenimiento y crecimiento de las ya existentes resulta patente. La sobrecarga familiar recae aún fundamentalmente sobre las mujeres. Esta sobrecarga dificulta específicamente la conciliación de la vida laboral y familiar y en último término la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

En ese sentido, los servicios públicos prestados en el marco del programa 31P 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, y solventar cualquier tipo de desigualdades de género. Adicionalmente, la prestación del servicio de actividades extraescolares al alumnado, además de contribuir al objetivo de conciliación que tiene una dimensión de género, se ha planificado como un complemento a la actividad formativa general, integrando en su propuesta y ejecución la dimensión de género, contribuyendo, por tanto, a la coeducación del alumnado.

Al mismo tiempo se visualiza el Plan de Refuerzo Alimentario, que hasta el momento no contaba con una actividad independiente, y que tiene un efecto directo en la lucha contra la pobreza alimentaria, que afecta en mayor medida a las mujeres.

42C EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Como novedad en este ejercicio 2022 se incorpora un nuevo objetivo y actividad que pretende incrementar la participación de mujeres en los equipos técnicos redactores de las obras realizadas en centros escolares de secundaria y formación profesional.

A.2. Dentro del programa presupuestario 42C, que recogen las inversiones en infraestructura educativa (obras y equipamientos) en centros escolares del nivel educativo de Educación Infantil y Primaria, para el ejercicio 2022 se mantiene la realización de una actividad destinada a efectuar un diagnóstico desde una perspectiva de género de las características específicas que deben presentar, en su caso, las inversiones a realizar en este tipo de centros educativos, determinando las especificaciones que puedan y deban ser incorporadas en los requerimientos técnicos de inversión en infraestructuras educativas de nivel educativo de Educación Infantil y Primaria.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

No existiendo ninguna mención específica en la citada normativa a las infraestructuras educativas, cabe señalar que la actividad de diagnóstico planteada para los centros escolares de Educación Infantil y Primaria se engloba en el sentido general contemplado en el artículo 50, 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 la ejecución de obras, se adecúa a las normas de referencia en materia de igualdad y, muy especialmente, a la Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La finalidad de la nueva actividad planteada es la de avanzar en la igualdad en el desempeño de trabajos de alta cualificación profesional. En cuanto a la segunda actividad planteada, su finalidad es permitir en el futuro una mejora de las inversiones educativas realizadas en los centros escolares de Educación Infantil y Primaria desde un perspectiva de género, posibilitando una mayor contribución de las mismas a la coeducación del alumnado.

42D EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Como novedad para el ejercicio 2022 se incorpora un nuevo objetivo y actividad que pretende incrementar la participación de las mujeres en los equipos técnicos, redactores de las obras realizadas en centros escolares de secundaria y formación profesional.

A.2. Dentro del programa presupuestario 42D, que recogen las inversiones en infraestructura educativa (obras y equipamientos) en centros escolares del nivel educativo de Educación Secundaria y Formación profesional para el ejercicio 2022. Se mantiene la realización de una actividad destinada a efectuar un diagnóstico desde una perspectiva de género de las características específicas que deben presentar, en su caso, las inversiones a realizar en este tipo de centros, determinando las especificaciones que puedan y deban ser incorporadas en los requerimientos técnicos de inversión en infraestructuras educativas de este nivel educativo.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

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 Educación Secundaria y Formación profesional encaja en el sentido general contemplado en al artículo 50, apartados 1 y 2, que establece que los poderes públicos integrarán la perspectiva de género en los planes urbanísticos, el diseño de ciudades y las 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 la ejecución de obras, se adecúa con total idoneidad a las normas de referencia en materia de igualdad y, muy especialmente, a la Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La finalidad de la nueva actividad planteada es avanzar en la igualdad en el desempeño de trabajos de alta cualificación profesional.

En cuanto a la segunda actividad planteada, su finalidad es permitir en el futuro una mejora de las inversiones educativas realizadas en los centros escolares de Educación Secundaria y Formación profesional desde una perspectiva de género, posibilitando una mayor contribución de las mismas a la coeducación del alumnado.

42E EDUCACIÓN ESPECIAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Dado que los dos servicios contemplados en este objetivo (monitores de educación especial e intérpretes de lengua de signos) se prestan a familias en cada centro, a través de contratos de servicios tramitados y suscritos al amparo de la Ley de Contratos del Sector Público, se incorporarán bases en los pliegos de cláusulas administrativas que otorguen preferencia en la adjudicación de estos contratos a las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades y/o cuenten con un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en las normas reguladoras de los contratos del sector público.

A.2. Como novedad en 2022 se tiene previsto el reforzamiento de la perspectiva de género en estas actividades, que se ha concretado en la fijación de indicadores específicos relativos a los contratos de monitoraje, en los que se deberán contener cláusulas específicas destinadas a recoger la obligatoriedad de adoptar un enfoque de coeducación y de lucha contra la violencia de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

El programa 42E trata de dar cumplimiento a la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, que recoge entre sus objetivos, establecidos en el artículo 5, el de garantizar la igualdad efectiva de oportunidades mediante la inclusión educativa de todos los colectivos que puedan tener dificultades en el acceso y permanencia en el sistema educativo.

Esta norma señala que la atención a este alumnado se realizará de acuerdo con lo recogido en el Título II de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo. La LOMCE, continuando el criterio establecido en la LOE, determina los diversos grupos que requieren una atención educativa diferente a la ordinaria, incluyendo en este ámbito a todos los alumnos y alumnas que “presenten necesidades educativas especiales, por dificultades específicas de aprendizaje, TDAH, por sus altas capacidades intelectuales, por haberse incorporado tarde al Sistema educativo, o por condiciones personales o de historia escolar”.

Igualmente, la Ley 11/2011, de 5 de diciembre, por la que se regula el uso de la lengua de signos española y los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y con sordoceguera en Andalucía, establece en su artículo 11.1 que la Administración educativa facilitará, en los centros educativos que se determinen, a las personas usuarias de la lengua de signos, su utilización como lengua vehicular de la enseñanza, así como a las personas sordas, con discapacidad auditiva o con sordoceguera usuarias de la lengua oral, y adoptarán diferentes medidas para el acceso a la educación en igualdad de oportunidades.

Las actividades descritas dan cumplimiento a lo previsto en el artículo 37 bis, apartado 3, de la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Esta norma a su vez reitera, en el marco del impulso a la igualdad de género, la obligación por parte de los poderes públicos de desarrollar servicios públicos que atiendan las necesidades de conciliación de las familias que tienen a su cargo a personas en situación de dependencia.

Por otro lado, la inclusión de cláusulas con perspectiva de género en los pliegos de contratación de los servicios financiados con el programa presupuestario 42E, atiende al cumplimiento del artículo 12 de la ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

En base a la normativa descrita, los servicios diseñados dentro del programa 42E se estima que facilitan la disminución y, en último término, eliminación de desigualdades de género. También de manera específica la nueva inclusión de cláusulas que favorezcan las proposiciones de licitadores, que desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades y/o cuenten con un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, contribuyen de manera directa a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en el empleo.

42F EDUCACIÓN COMPENSATORIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Dentro de las situaciones en las que resulta necesaria la intervención de una actuación compensatoria en el ámbito de la educación, se encuentra la de aquél alumnado residente en pequeños núcleos de población dispersos o en ubicaciones que no han permitido la escolarización en el mismo término municipal del domicilio. Atendiendo a estas circunstancias, la Administración educativa está obligada a garantizar a todos los alumnos y alumnas de las enseñanzas obligatorias un puesto escolar gratuito en su localidad de residencia, de tal modo que la escolarización en un municipio próximo al que habita constituya una medida excepcional. En caso de darse tal supuesto, la Administración educativa ha de prestar de forma gratuita los servicios de transporte, o en su caso, residencia, lo que efectúa mediante la contratación de rutas de transporte escolar, tanto para los niveles obligatorios cono no obligatorios de enseñanza.

A.1. Dado que los dos servicios contemplados del objetivo (transporte escolar y acompañantes de transporte escolar) se prestan a familias en cada centro, a través de contratos de servicios tramitados y suscritos al amparo de la Ley de Contratos del Sector Público, se incorporarán bases en los pliegos de cláusulas administrativas que otorguen preferencia en la adjudicación de estos contratos, para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades y/o cuenten con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en las normas reguladoras de los contratos del sector público

A.2. Como novedad en 2022, se incorpora una nueva actividad que pretende fomentar la divulgación y sensibilización en materia de igualdad de género en la prestación del servicio de acompañantes de transporte, por parte de las empresas adjudicatarias.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

En primer término, las actividades descritas dan cumplimiento a lo previsto en el artículo 50.4 de la Ley 12 /2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que promueve políticas públicas en materia de transporte, de reducción de tiempos de desplazamiento, de proximidad a los domicilios familiares y de atención al mundo rural o zonas de menor densidad de población. Por otro lado, la inclusión de cláusulas con perspectiva de género en los pliegos de contratación de los servicios financiados por el programa presupuestario 42F atiende al cumplimiento del artículo 12 de la Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Por su propia naturaleza, y en base a la normativa y operativa descrita, los servicios diseñados dentro del programa 42F facilitan la disminución y, en último término, la 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 con lo contemplado en el artículo 50.4 de la Ley 12/2007.

De igual modo, la inclusión de cláusulas que favorezcan las proposiciones de licitadores que desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades y/o cuenten con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, contribuyen de manera directa en materia de empleo a la igualdad de mujeres y hombres.

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 de los alumnos del primer ciclo de Educación Infantil, previsto en el Decreto-ley 1/2017, de 28 de marzo.

A.2. Se apoya también la estructura de 165 Escuelas infantiles públicas, mediante el apoyo a su gestión.

A.3. Se apoya la estructura de escuelas infantiles conveniadas mediante una compensación como entidades colaboradoras en la gestión de las ayudas públicas.

A.4. Adicionalmente, se detalla una nueva actividad de apoyo a las niñas y niños de madres que hayan sufrido violencia de género materializada en la subsidiación completa de los costes de los servicios complementarios

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

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.

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 y en último término la incorporación al mercado laboral de las mujeres.

En ese sentido, la escolarización del alumnado en esas fases iniciales (hasta los tres años de edad) permite apoyar de forma clara la conciliación laboral y familiar, facilitando la compatibilidad en los dos ámbitos. Esta posibilidad es especialmente importante para las madres, situándolas

en términos de igualdad con cualquier otro trabajador, evitando que queden apartadas del mundo laboral durante un largo período, que puede dificultar y a veces imposibilitar su incorporación futura al mercado laboral.

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 de la Agencia Pública Andaluza de Educación aprecia que las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de Presupuesto con Perspectiva de Género son insuficientes, para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el Informe de auditoría aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

De las doce recomendaciones realizadas en el Informe de auditoría a la Sección 12.51, la entidad ha presentado once medidas. De ellas, las medidas para la planificación presupuestaria se consideran demasiado imprecisas y necesitan ser redefinidas. En concreto, la medida sobre la realización de estudios sobre infraestructuras con perspectiva de género requiere mayor concreción, falta información sobre las fases del estudio y su situación actual, sobre el contenido del estudio (sí aborda los usos de los espacios y del tiempo, como se recomendó) e informar de cuando dispondrán de resultados preliminares que se apliquen a reorientar la planificación.

Respecto a la ejecución presupuestaria, de las dos medidas incorporadas una es adecuada y la otra continúa definida de manera imprecisa, para atender a la recomendación sobre el seguimiento de las actuaciones de género mediante indicadores adecuados. Y finalmente, se anuncian cuatro medidas relativas a la Metodología G+, siendo una adecuada y tres imprecisas, por la falta de concreción de las medidas clave impulsadas en el DOE G+, entre otras.

Por su parte, se contabilizan diez medidas planificadas para el Presupuesto 2022, relativas tanto a la planificación y ejecución presupuestaria como las de implementación de la Metodología G+. Se valora que son en su mayoría imprecisas, seis de diez. No obstante, se considera positivo la ampliación de la planificación presupuestaria de género de la entidad. Para 2022 la Agencia prevé un nuevo objetivo estratégico de género “Desarrollar la perspectiva de género en la planificación y gestión de las políticas de la Agencia”, y actuaciones asociadas vinculadas al programa 12L DSG. Educación y Deporte, bajo la cual otorgan una labor a la Unidad de Género de la Agencia de asesoramiento a los órganos de la misma.

Como conclusión, la Agencia Pública Andaluza de Educación presenta una propuesta inadecuada de cumplimiento de las recomendaciones de APG, ya que gran parte de las medidas propuestas son insuficientes y demasiado imprecisas. Por ello, la Agencia necesita seguir definiendo medidas de planificación y ejecución presupuestaria y de metodología de presupuesto y género basadas en las recomendaciones de la auditoría, para implementarlas en próximos ejercicios presupuestarios.

13.00 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Del Decreto 103/2019, de 12 de febrero, que establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, se desprende que la principal competencia relevante a género es el desarrollo rural y el ejercicio en materia agraria, agroalimentaria, pesquera y medioambiental, estando recogida en la legislación andaluza de igualdad de género aspectos relativos a las mujeres en zonas rurales.

12M DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- Aprobación del II Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía.
- Tramitación del Estatuto de las mujeres rurales y del mar, que supondrá el reconocimiento de estas y el ejercicio efectivo de sus derechos profesionales, sociales y fiscales.
- Sensibilización y formación del personal en materia de igualdad entre mujeres y hombres para la incorporación de la perspectiva de género en el desempeño de sus funciones.
- Difusión adecuada y comprensible de la situación laboral actual de las mujeres basada en una información estadística y cualitativa desagregada por sexo.
- Apoyo al asociacionismo femenino en el sector mediante una línea de ayudas específica.
- Realización de un plan de comunicación de la actividad agraria y pesquera que persigue mejorar la imagen y valoración de la profesión agrícola y ganadera y la visualización del trabajo de las mujeres. Se abordará también la celebración de un concurso de fotografía, en el que se propiciará la recepción de imágenes que visualicen a las mujeres del mundo rural y pesquero y que pongan en valor su papel en este sector. Todo ello con vistas a conseguir un aumento del porcentaje de mujeres agricultoras y ganaderas.
- En un momento crucial en las negociaciones europeas en cuanto a la definición de la Política Agraria Comunitaria para el período 2021-2027 y de su desarrollo a nivel nacional y autonómico, se hace preciso mejorar el conocimiento sobre el sector. Para ello se realizarán estudios de análisis y prospectivos, y se organizarán reuniones y jornadas, teniendo 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.
- Aportación al sector agroalimentario y a la ciudadanía en general de datos e información fiable que les ayude en la toma de decisiones y que permita la mejora del funcionamiento de la cadena

agroalimentaria. En este sentido, se seguirán desarrollando los mecanismos necesarios para que todas las fuentes de datos incluyan la información desagregada por sexo, y se trabajará en mejorar la difusión de la información relativa a mujeres. La mejora se realizará ampliando el número de canales de difusión (página web de la Consejería, blog de estadísticas de la Consejería, notas de prensa, intranet de la Consejería...), así como mostrando y difundiendo esta información desagregada por sexo de forma visual y comprensible.

- En materia de normativa de ayudas y subvenciones, continuación de 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 y otra normativa de referencia

Las anteriores actuaciones responden a diversos mandatos de la Ley 12/2007, entre los que se encuentran los siguientes:

- La aprobación del II Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía atiende al mandato del artículo 7. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- El Estatuto de las mujeres rurales y del mar de Andalucía da respuesta al artículo 52. Mujeres del medio rural y pesquero.
- La formación del personal contempla lo establecido en el artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas y el artículo 31. Empleo en el sector público andaluz.
- La disposición de información estadística y cualitativa desagregada por sexo, así como la aplicación de una imagen libre de estereotipos se recogen en el artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género y artículo 57. Imagen de la mujer y del hombre.
- El apoyo al asociacionismo figura en el artículo 55. Fomento de las asociaciones de mujeres.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Transversalizar la perspectiva de género y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la actividad de la Consejería.
- Mejorar la información, la imagen y la valoración del trabajo realizado por las mujeres en los sectores competencia de la Consejería.
- Promover la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de poder y de toma de decisiones, dándoles visibilidad y protagonismo.
- Garantizar el ejercicio del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar del personal de la Consejería.

44F INFORMACIÓN AMBIENTAL Y DINAMIZACIÓN SOCIO-ECONÓMICA SOSTENIBLE

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- Tramitación y aprobación del Plan de Medio Ambiente 2030 (PAMA), planificación integradora mediante la cual se diseñará e instrumentará toda la política ambiental de la Comunidad Autónoma de Andalucía, teniendo presente en todo el proceso, desde el diagnóstico hasta la fase de evaluación, un enfoque plenamente respetuoso con el principio de igualdad de género.
- Seguimiento de la Estrategia Andaluza de Desarrollo Sostenible (EADS) y, en particular, de la información aportada por los indicadores, desagregados por sexo, referidos a la población en riesgo de pobreza, tasa de paro, abandono escolar, etc.
- Seguimiento de la Estrategia para la Generación de Empleo Medioambiental en Andalucía (EGEMA), especialmente de la información proporcionada por los indicadores desagregados por sexo relativos al empleo ambiental por sectores.
- Análisis de los resultados del proyecto estadístico Actividad económica y medio ambiente en Andalucía, relativos a información de empleo desagregada por sexo en empresas y entidades relacionadas con el medio ambiente.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las anteriores actuaciones atienden al artículo 5. Transversalidad de género y al artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género de la Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Desarrollo de zonas predominantemente rurales en el entorno de los Espacios Naturales Protegidos, con el objeto de mejorar la calidad de vida de sus habitantes y equilibrar las diferencias sociales, promoviendo para ello la participación activa de la población local en condiciones de igualdad, especialmente por parte de las mujeres, mediante su incorporación a la educación y a la sensibilización ambiental.
- Obtención de información útil para organismos a nivel local, regional y nacional, así como para los agentes sociales y económicos vinculados a las actividades medioambientales en Andalucía. Esta se extraerá de los índices de distribución, concentración y desequilibrio en puestos de trabajo, desigualdades salariales, etc., en los diferentes ámbitos de actuación ambiental.

71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- Avance en el desarrollo de las aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas de la Política Agraria Común (PAC), de manera que proporcionen información detallada sobre las personas solicitantes y beneficiarias (número de solicitudes presentadas por personas físicas mujeres y hombres, por provincia, etc.).

- Incremento de la presencia de mujeres entre el profesorado y el alumnado asistente a las jornadas técnicas sobre la PAC.
- Mantenimiento del bloque formativo vinculado a la igualdad de género en los programas de jornadas y cursos organizados por la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados. Estas actividades están destinadas al personal de entidades reconocidas y organizaciones de productores, así como al personal de la Administración cuya labor está relacionada con estas organizaciones.
- Sensibilización sobre el cumplimiento del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía (en fase de redacción) en el marco de las reuniones que se mantengan con representantes del sector.
- Mantenimiento de criterios de género en las convocatorias de las ayudas incluidas en el Programa Apícola Nacional (enmarcado en las ayudas en concurrencia competitiva previstas en el Programa de Desarrollo Rural de Andalucía) debido a la masculinización del sector apícola en la región. Se establece entre los criterios de priorización el hecho de que la persona titular de la explotación apícola sea mujer.
- Puesta en marcha, por parte de la Dirección General de Ayudas Directas y Mercados, de un contrato de servicios para el estudio y asesoramiento sobre la adopción de medidas para la integración de la perspectiva de género que permita reducir la brecha entre mujeres y hombres en su ámbito competencial. Este tendrá en cuenta, además, si los Planes Estratégicos de la nueva PAC, cuya entrada en vigor se aproxima, contemplan más decididamente la apuesta por los avances en igualdad de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones atienden a diversos artículos de la Ley 12/2007: Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, artículo 13. Ayudas y subvenciones o artículo 52. Mujeres del medio rural y pesquero.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Las ayudas relativa a los Fondos operativos y las ayudas directas de la PAC se conceden en régimen de concurrencia no competitiva. Por otra parte, en las Medidas de desarrollo rural, cuyo procedimiento de concesión es el de concurrencia competitiva, los requisitos y criterios de selección vienen impuestos por la normativa comunitaria, limitándose las bases reguladoras a recoger lo indicado en el Programa de Desarrollo Rural de Andalucía. No obstante, el análisis de personas físicas solicitantes desagregado por sexo posibilita conocer la situación de mujeres y hombres en el sector.
- Aumentar la presencia de mujeres en el sector apícola.
- Sensibilizar sobre la necesidad de trabajar teniendo presente la perspectiva de género y la influencia positiva de la misma.

71H DESARROLLO RURAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- Actualización del diagnóstico sobre la contribución de las Estrategias de Desarrollo Local Leader (EDL) a la mejora de la situación de la población rural femenina andaluza. Este análisis se realizará a través de los Informes de contribución a la igualdad de género que los Grupos de Desarrollo Rural (GRDs) deben presentar para cada uno de los proyectos financiados por la EDL que consideren haber contribuido a la igualdad de género en sus comarcas.
- Realización de un análisis del impacto de Leader en la creación de empleo femenino en el medio rural.
- Acompañamiento a los GDRs para la efectiva aplicación del principio de igualdad de género en su funcionamiento.
- Realización de un estudio-diagnóstico del impacto del marco 2014-2020 y de la situación post-pandemia COVID-19 en las mujeres del medio rural, tanto en aquellas vinculadas al Leader (beneficiarias directas o indirectas por creación de empleo) como en las del ámbito asociativo.
- Formación para impulsar el proyecto colaborativo de investigación Memoria (Herstory) y patrimonio cultural inmaterial. La puesta en marcha de una nueva versión del programa de acompañamiento a mujeres impulsoras de la igualdad de género en el medio rural, permitirá el empoderamiento así como la recuperación de su memoria y sus historias individuales y colectivas.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones previstas responden al artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género y al 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

- Disminución de las brechas de género en el medio rural andaluz, a través del trabajo de los Grupos de Desarrollo Rural y de la ejecución de las Estrategias de Desarrollo Local Leader.
- Mayor visibilización del trabajo en igualdad de género de los Grupos de Desarrollo Rural y de su importancia para trabajar en la construcción de sociedades rurales más equitativas.
- Mayor empoderamiento y emprendimiento femenino. También equiparación de acceso a los recursos entre ambos sexos.
- Visibilización del trabajo que realizan las mujeres rurales para romper las brechas de género que aún persisten.
- Mejorar las condiciones de vida de las mujeres en el medio rural, ya que son agentes clave para la vertebración y la cohesión social del medio rural.
- Inversión de la tendencia hacia la que se aproxima el mundo rural, caracterizado actualmente por un envejecimiento y masculinización de la población y un éxodo rural femenino ante la precariedad laboral y la persistencia de los roles de género.

71P PESCA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- Apoyo 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.
- Elaboración de bases reguladoras para las ayudas a las organizaciones de productores pesqueros en el marco del Programa operativo para España 2014-2020 del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP). También para las ayudas gestionadas por los Grupos de Acción Local de Pesca (GALP). En este último caso, en el supuesto de insuficiencia presupuestaria en las convocatorias de ayudas, se valorará el número de mujeres contratadas y la existencia de planes de igualdad en las empresas.
- Obligatoriedad de composición paritaria en los órganos de decisión de los GALP. También se exigirá que entre las personas integrantes del órgano colegiado haya, al menos, una persona con formación acreditada en materia de igualdad de género o, en su defecto, una asesora específica.
- En los criterios de selección de los proyectos subvencionables con fondos FEMP, valoración positiva a empresas que dispongan de planes de igualdad y de medidas adicionales en materia de igualdad de genero, así como a aquellas constituidas por mujeres.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones previstas atienden a lo establecido en el artículo 11, sobre órganos directivos o colegiados, artículo 13. Ayudas y subvenciones y 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 en el sector, de manera que se les reconozca el trabajo realizado en el ámbito familiar en este sector productivo.
- Mayor defensa de los intereses económicos y sociales de las mujeres que trabajan en el sector pesquero andaluz.

13.31 INSTITUTO ANDALUZ DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA, PESQUERA, ALIMENTARIA Y DE LA PRODUCCIÓN ECOLÓGICA

54D INVESTIGACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN AGRARIA Y PESQUERA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Incremento del número de mujeres asistentes a cursos de formación.

A.2. Aumento de la divulgación de las actividades formativas y de sensibilización.

A.3. Impulso de la participación de las mujeres en la actividad investigadora.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones se adecúan a los dictados del artículo 10, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género y del artículo 52, sobre mujeres del medio rural y pesquero de la Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La participación de mujeres y hombres en el diseño y desarrollo de las actuaciones de investigación, transferencia de tecnología y formación contribuyen a mejorar los resultados pretendidos para el sector agroalimentario y pesquero de Andalucía. Desde este punto de vista, se hace necesario un análisis de género de las temáticas de investigación, cuando proceda, una adecuación de la oferta formativa y de la transferencia del conocimiento a las necesidades de hombres y mujeres, así como la creación de las condiciones y una cultura de trabajo que permitan una participación equitativa. Todo ello contribuirá a la consecución de una investigación y transferencia de tecnología y formación más adaptada a las necesidades particulares de hombres y mujeres del sector agroalimentario y pesquero de Andalucía.

14.00 CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES

El Decreto 117/2020, de 8 de septiembre, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades, y el Decreto 123/2021, de 16 de marzo, que modifica al anterior, señalan las distintas competencias desde el punto de vista de género en esta Consejería, entre las que destacan las siguientes: el impulso de la actividad económica de la Comunidad Autónoma de Andalucía, la elaboración de las directrices de política económica y la coordinación de su ejecución y cumplimiento, así como la coordinación y el impulso de la política de diálogo y concertación social; la planificación económica y la programación, evaluación y seguimiento de las inversiones públicas; la coordinación de la actividad estadística y las competencias en materia de cartografía; la gestión de las competencias en materia de enseñanza universitaria; el fomento y coordinación de la investigación científica y técnica y la transferencia del conocimiento y la tecnología en el Sistema Andaluz del Conocimiento, la difusión de la ciencia a la sociedad y de sus resultados al tejido productivo; el desarrollo de las competencias digitales, la transformación digital y la incorporación de las empresas a la Economía Digital; el desarrollo de la cultura emprendedora y del emprendimiento tecnológico en la Comunidad Autónoma; las competencias relativas al comercio y a la artesanía; y las competencias en materia de actividades industriales y mineras.

12N D.S.G. TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Impulso de los trabajos técnicos que lleva a cabo la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería en desarrollo de las siguientes funciones:

1. Asesoramiento en la elaboración del informe de evaluación del impacto por razón de género.

2. Evaluación, seguimiento y cumplimiento del Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres establecido por el artículo 7 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, sin perjuicio de las funciones que, a tales efectos, correspondan a otros órganos. Colaboración en la elaboración del II Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2021-2027.

3. Análisis, seguimiento y control de los datos estadísticos oficiales desde la óptica de género.

4. Impulso de la formación y sensibilización del personal de la Consejería o entidades instrumentales en relación al alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades, mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.

5. Asesoramiento en la elaboración de los planes de igualdad regulados en el artículo 32 de la Ley 12/2007, y colaboración en su evaluación y elaboración de medidas correctoras. Elaboración del Plan de igualdad de la Consejería previsto en el II Plan Estratégico para la igualdad.

6. Garantizar la adecuada cooperación en la coordinación de las actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, colaborando con el Instituto Andaluz de la Mujer de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional única, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

7. Participación en la Comisión de Impacto de género en los presupuestos de la Junta de Andalucía.

A.2. Acciones para la conciliación de la vida personal y laboral entre el personal de la Consejería, tales como la concesión de permisos y licencias, la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo, que promuevan una gestión más efectiva de sus distintas responsabilidades, derechos y deberes u oportunidades y preserve el equilibrio entre las esferas personal y profesional, impulsando la corresponsabilidad entre los sexos y la ruptura con las estructuras de los usos del tiempo basada en roles tradicionales.

Para 2022 las solicitudes de flexibilidad horaria para conciliar la vida personal, familiar y laboral, se seguirán viendo afectadas por las previsiones recogidas en el Pacto de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 14 de septiembre de 2020, que aprueba el Protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, y otras normas que puedan dictarse en el contexto de la pandemia que nos afecta.

A.3. Coordinación técnica, propuesta, 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.

Se participará 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 y otra normativa de referencia

A.1. Las distintas actuaciones responden a los mandatos establecidos en el artículo 60 de la Ley 12/2007, que establece que “se crean Unidades de Igualdad de Género en todas las Consejerías de la Junta de Andalucía, con el fin de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en sus respectivas políticas”. Se enmarcan estas actuaciones igualmente en lo establecido en el artículo 6 de la misma norma, por el que “todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno incorporarán, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género”; así como al Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género.

Igualmente cumplen con lo establecido en el artículo 8 referido al enfoque de género en el presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía como elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres; y 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. Las actividades englobadas en esta actuación se adecúan al artículo 36 de la Ley 12/2007, sobre Derecho y deber de la corresponsabilidad; al artículo 39, específicamente dedicado a la conciliación en el empleo público, y al artículo 40, referido al permiso de paternidad. Asimismo se aplica el artículo 56 de la Ley 13/2007, relativo a los derechos de las empleadas públicas de la Junta de Andalucía.

A.3. Estas actividades cumplen con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 12/2007, que regula las Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Este conjunto de actuaciones contribuyen 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.

A través de los informes 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 de género 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.

A.2. La conciliación de la vida laboral, personal y familiar dirigidas al propio personal de la Consejería supone una medida incontestable 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. La realización de estadísticas con enfoque de género posibilita 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.

42J UNIVERSIDADES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Análisis e 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. Hay dos aspectos en los que se manifiesta la brecha de género en este ámbito: en primer lugar, el conflicto entre familia y éxito en la vida académica, que se evidencia particularmente en la máxima escala académica, las cátedras. Diversos estudios avalan que en España parece existir un conflicto muy claro entre el acceso a la más alta escala académica y la tenencia de hijos, que solo afecta a las mujeres. Por otro lado, existe segregación horizontal, ya que al comparar hombres y mujeres con la misma edad, antigüedad como doctores, mismo campo de conocimiento y productividad académica reciente en términos de artículos y libros publicados, así como tesis o tesinas dirigidas, se observa que la posibilidad de que un profesor titular sea promocionado a catedrático es 2,5 veces superior a la de una mujer. Si además existe descendencia, el hombre tiene una posibilidad de ser promocionado a catedrático casi 4 veces más de lo que sería una mujer.

A.2. Realización de informes y análisis de las desigualdades del alumnado matriculado y egresado según género por rama de enseñanza. Tanto en Andalucía y España como en Europa se observa una clara tendencia a una mayor formación universitaria por parte de mujeres que de varones, sin embargo, 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. A este respecto, persisten pautas que se enraízan en creencias y valores sobre lo masculino y lo femenino y que limitan las opciones de hombres y mujeres para decidir a qué se quieren dedicar profesionalmente, independientemente de su sexo.

A.3. Análisis sobre alumnado según sexo en las actuaciones de Erasmus, prácticas en empresas, apoyo a competencias lingüísticas B1, bonificaciones de matrícula. Análisis de las posibles acciones tendentes a corregir las desigualdades de género en relación con las notables diferencias de género en cuanto a la oferta laboral en las edades en torno a las cuales se produce la maternidad.

A.4. Seguir impulsando las Unidades de Igualdad de las distintas Universidades, para dotar de conocimientos y herramientas concretas a los centros gestores para incorporar la dimensión de género en el desarrollo de las políticas públicas. Las unidades de género de las Universidades Públicas Andaluzas fueron creadas por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía en las distintas universidades para impulsar, coordinar y evaluar la implementación de la perspectiva de género en su ámbito de actuación. Estas unidades ya están establecidas en las distintas universidades, siendo financiadas en parte a través de las transferencias del presente programa presupuestario. Además, teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 13/2007, las unidades de igualdad de género promueven la prevención de la violencia de género, y las relaciones de igualdad entre mujeres y hombres.

A.5. Exención del pago de precios públicos a las víctimas de violencia de género. El Decreto 106/2020, de 28 de julio, por el que se determinan los precios públicos de las universidades públicas de Andalucía, por la prestación de servicios académicos y administrativos y se da publicidad a los precios de los centros universitarios adscritos a las universidades públicas andaluzas, establece una exención en el pago de estos precios por servicios universitarios para las víctimas de violencia de género.

A.6. Fomento de la conciliación de la vida laboral y personal, para incidir en un aumento del porcentaje de catedráticas y la mayor presencia de las mujeres en los órganos de gobierno de la universidad.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las principales actuaciones del programa han sido ejecutadas teniendo en cuenta los artículos 20 y 21 de la Ley 12/2007. Además se han tenido en cuenta los mandatos de la normativa específica en materia de Universidades. El Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades, que en su artículo 3 establece los principios informadores y objetivos del sistema universitario andaluz, y en su artículo 54 además establece que en el caso de las Universidades públicas, se establecerán modalidades de exención parcial o total del pago de los precios públicos por prestación de servicios académicos, entre otros colectivos a las personas con cargas familiares, y víctimas de la violencia de género. Esta disposición está recogida, igualmente, en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

A su vez, se da cumplimiento a los principios rectores de la Ley 13/2007, entre los que se encuentra el de Adoptar medidas que garanticen los derechos de las mujeres víctimas de 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

Las actuaciones A.1, A.2 y A.3. permiten detectar las posibles desigualdades que puedan producirse en los distintos ámbitos, permitiendo con ello llevar a cabo un análisis y poder tomar medidas más concretas en aquellos casos en los que sea necesario.

A.4. Las Unidades de Igualdad son las que pueden detectar situaciones de desigualdad que puedan producirse y corregir las mismas integrando la igualdad, apoyando desde este centro directivo su financiación.

A5. La exención del pago del precio público a las víctimas de violencia de género se muestra como un mecanismo eficaz y necesario para que estas personas mejoren sus posibilidades de acceder a la educación superior, y con ello a su empleabilidad y autonomía económica.

A.6. Los planes de conciliación de la vida laboral y personal de las universidades pueden favorecer la asunción por las mujeres de puestos de responsabilidad o la dedicación más intensa a la investigación, de la que depende el acceso a las cátedras. De esta manera se pretende incidir en un aumento del porcentaje de catedráticas y la mayor presencia de las mujeres en los órganos de gobierno de la universidad.

La corresponsabilidad en los cuidados es fundamental para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

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 42J aprecia que las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de Presupuesto con Perspectiva de Género son insuficientes, para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

El programa ha presentado una medida para la planificación, que se considera adecuada, pero no realiza indicaciones para las otras dos recomendaciones de la auditoría APG. En la ejecución se propone una medida, que se considera imprecisa. Y finalmente, se anuncia una medida relativa a la metodología G+, imprecisa, quedando otras dos recomendaciones sin propuesta por parte del programa.

Con relación a las medidas planificadas para los siguientes presupuestos, tanto las relativas a la planificación y ejecución presupuestaria como las de implementación de la metodología G+, se valora que son en su mayoría adecuadas, si bien se destaca que no se propone ninguna medida para una de las recomendaciones, en relación con el Documento de DOE.G+, y se contesta de manera imprecisa a otra, la relacionada con el Plan de Formación.

En definitiva, el programa 42J ha presentado una propuesta de las medidas que cumple de manera parcial con las principales recomendaciones efectuadas por la auditoría de presupuesto y género, por lo que el programa/entidad deberá seguir definiendo e implementando en próximos ejercicios presupuestarios las restantes medidas recomendadas.

54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Ayudas a la I+D+i, en régimen de concurrencia competitiva, en el ámbito del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI 2020), encaminadas al fortalecimiento y captación del talento investigador, fomentando la formación, el perfeccionamiento, el retorno, la movilidad y la contratación de capital humano, la transferencia de conocimiento, la movilidad y participación internacional, así como a la difusión de los resultados de la investigación.

En lo que respecta a los recursos humanos dedicados a I+D en la Comunidad Autónoma de Andalucía, las estadísticas indican que se hace necesaria la puesta en marcha de una reserva de financiación para proyectos de investigación con investigadora principal mujer, cuya efectividad se medirá a través del indicador de financiación de proyectos de investigación con investigadora principal mujer, siendo su valor esperado de un 31% sobre el total de fondos destinados a proyectos de investigación.

A.2. Convocatoria de ayudas a entidades públicas de investigación no universitarias por importe de 10,5 millones de euros, en 2021, con cargo al Fondo Social Europeo (FSE), y en el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ). El citado plan en el ámbito de la I+D+i en Andalucía, está destinado a mejorar la empleabilidad y formación de más de 400 jóvenes menores de 30 años, impulsando su contratación laboral para la realización de actividades de apoyo a la I+D+i en los centros, grupos y laboratorios de los organismos y entidades de investigación andaluces.

A.3. Convocatoria de otras ayudas, como Ayudas a proyectos de excelencia, Contratación de personal predoctoral, programa de captación de talento internacional «Emergia» o Ayudas a Postdoctorales para la contratación de investigadores.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Estas actuaciones propuestas, se adecúan a los mandatos de la Ley 12/2007, particularmente al artículo 13.1, en materia de subvenciones, al 21 sobre proyectos de investigación, y al 21.bis, sobre Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.

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 en su artículo 45 incluye disposiciones sobre el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las personas dedicadas a la ciencia, la tecnología y la innovación, la presencia equilibrada en las comisiones de selección y evaluación, la colaboración con otras administraciones y entidades privadas, y la valoración de la participación equilibrada por sexo en instituciones o entes que realicen actividades de investigación, desarrollo e innovación.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La aplicación del principio de igualdad de género a las acciones llevadas a cabo mediante este programa presupuestario suponen un pilar fundamental para la consecución del objetivo genérico de participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación, así como a la erradicación de las brechas de género detectadas en este ámbito.

61B POLÍTICA ECONÓMICA Y PLANIFICACIÓN

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Informes y estudios de contenido económico con perspectiva de género.

A.2. Publicaciones de contenido económico con perspectiva de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

El art. 10 de la Ley 12/2007 indica que los poderes públicos de Andalucía, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán analizar los resultados de sus investigaciones desde la dimensión de género. Con ese objetivo, la Secretaría General de Economía incorpora las perspectivas de igualdad y género en el ejercicio del análisis y diagnóstico de la situación socioeconómica de Andalucía.

Para ello, la perspectiva de género está presente en los informes y estudios de diferentes aspectos de la realidad económica y social de Andalucía, así como en las publicaciones de contenido económico, de periodicidad mensual, trimestral y anual, que realiza la Secretaría General de Economía, adecuándose así a lo dispuesto en el artículo 6: "Los poderes públicos de Andalucía incorporarán la evaluación del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres".

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 existencia de brechas de género es un desequilibrio social que hay que corregir en multitud de aspectos. El programa presupuestario 61B 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.

72A EMPRESA, EMPRENDIMIENTO INNOVADOR Y ECONOMÍA DIGITAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Impulsar la aceleración de empresas innovadoras/startups con mujeres en la composición del equipo directivo. Mediante los tres programas que promueve esta Consejería: Andalucía Open Future, Programa Minerva y Startup Andalucía Roadshow, que fomentan el emprendimiento de base tecnológica, se potenciará el acceso a estos servicios de aceleración y escalado a las empresas innovadoras y startups que cuenten con mujeres en cargos de responsabilidad o ejecutivos, así como formando parte de la composición de la sociedad empresarial, impulsando un desarrollo igualitario de la sociedad y un mayor desarrollo económico del territorio. Se pretende pues, incrementar la participación e influencia de las mujeres a través de cargos de responsabilidad o ejecutivos, así como en la composición de la sociedad del ámbito de las empresas de base innovadora y tecnológicas, y startups, como un sector específico de la economía que reúne las cualidades de utilizar la innovación y la tecnología como parte básica de sus modelos de negocio, de generar un empleo de calidad, de tener capacidad de alto crecimiento empresarial y de un rápido acceso a los mercados globales e internacionales.

A.2. Promoción de la visibilidad de las mujeres en el sector TIC. A través del programa WomANDigital se continuará trabajando para lograr la igualdad de género en el sector TIC andaluz y que redundará en una mejora competitiva de nuestras empresas tecnológicas. Se pondrán en marcha actuaciones para el fomento de las vocaciones tecnológicas y para promover la incorporación de mujeres y el desarrollo profesional de las mujeres en el sector TIC.

Se dará continuidad a la oficina técnica de promoción de la igualdad de género, poniéndose en marcha actuaciones que cubran una o varias de las líneas de trabajo puestas en marcha desde WomANDigital, que son las siguientes:

- Concienciar sobre la importancia de la presencia femenina en las áreas técnicas de desarrollo de la economía digital, contribuyendo a la eliminación de estereotipos, construyendo nuevos referentes.
- Fomentar la identificación de las niñas con la ciencia y la tecnología, favoreciendo un contexto social y educativo que empodere, aliente y motive a las niñas a cerrar la brecha digital.
- Fomentar las vocaciones de mujeres por carreras científico-técnicas, alentando su participación en el desarrollo de la economía digital y abogando porque un mayor número de mujeres sean emprendedoras.
- Visibilizar iniciativas de empresas y organizaciones que promuevan la diversidad de género en el sector TIC.
- Fomentar el liderazgo femenino en organizaciones y empresas TIC a través de acciones de sensibilización de la alta dirección sobre el valor positivo de la diversidad, el aprovechamiento de las redes de profesionales, y que favorezcan la autoconfianza y el empoderamiento de mujeres en el sector tecnológico.
- Establecer una colaboración activa con otras Administraciones a nivel nacional y europeo, para sumar esfuerzos en la promoción de la participación de la mujer en el sector digital.
- Establecer colaboraciones con entidades privadas y públicas que contribuyan a impulsar el trabajo de los movimientos, asociaciones y colegios profesionales que trabajan por el fomento de vocaciones STEM entre niñas y jóvenes andaluzas, o en la puesta en valor y la visibilidad de las mujeres de los profesionales del sector TIC.
- Puesta en marcha de premios WomANDigital, para identificar los proyectos, personas y entidades que estén aportando valor y contribuyendo a la igualdad de género en el sector TIC.
- Colaborar y apoyar a empresas que promuevan y realicen actividades para niñas y mujeres de manera que las acerquen a las tecnologías.
- Poner a disposición de las empresas los recursos elaborados para implementación de medidas de igualdad en pymes andaluzas.
- Realizar jornadas, talleres, charlas para niñas y mujeres, que colaboren a despertar vocaciones STEM, a visibilizar mujeres referentes, acercar el mundo de la tecnología y mostrar sus posibilidades de empleabilidad.

Asimismo, en 2022, se va a desarrollar un nuevo portal WomANDigital, ya que el actual no puede dar cabida a la cantidad de actuaciones que se han ido desarrollando desde su creación, así como a la cantidad de contenidos y recursos en relación al impulso de la igualdad de género que se han generado.

Por otro lado, las actuaciones concretas que se pondrán en marcha dependerán de la evaluación de necesidades que se haga durante el año 2021 de cada uno de los campos de trabajo, buscando la oportunidad temporal, el máximo impacto, e incidir en aquellas áreas en las que se detecte falta de actuación por otros organismos públicos y privados. Se priorizarán actuaciones que cubran varias de las líneas de trabajo.

También se buscarán sinergias que permitan fomentar las vocaciones STEM dentro de la infancia y adolescencia con especial incidencia en las niñas para tratar de reducir la brecha existente actualmente en este sentido.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Para la definición de los objetivos y actuaciones del programa 72A se ha integrado la perspectiva de la igualdad de género en cumplimiento del artículo 5 de la ley 12/2007 y se ha respondido a los mandatos específicos establecidos en los artículos 21 bis sobre la participación de las mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación, 25 sobre la promoción empresarial y 51 sobre las tecnologías de la información y el conocimiento.

Además, dichas actuaciones se ajustan a uno de los principios rectores previstos en el artículo 4.d) de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, pudiendo contribuir a la erradicación de la violencia de género mediante el fomento de acciones de sensibilización, formación e información a favor de la igualdad de género en el ámbito de 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

Con la ejecución de estas actuaciones se espera contribuir a la reducción de las brechas de género en el sector TIC y en la constitución de Empresas de Base Tecnológica (EBT).

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 72A aprecia que las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de Presupuesto con Perspectiva de Género son suficientes, para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

EL programa ha presentado 19 medidas para la planificación de las cuales todas son adecuadas. En la ejecución las medidas son 9, de las cuales 1, relacionada con la baremación preferente, en caso de empate, de cuestiones de género, es imprecisa y 8 son adecuadas. Y finalmente, se anuncian 3 medidas relativas a la metodología G+, siendo las tres adecuadas.

Con relación a las medidas planificadas para los siguientes presupuestos, tanto las relativas a la planificación y ejecución presupuestaria como las de implementación de la metodología G+, se valora que son en su mayoría adecuadas, si bien se destaca que algunas se consideraron imprecisas, como la propuesta sobre Concesión de subvenciones nominativas de gastos de funcionamiento y de celebración de congreso de parques en 2022, por no mencionar criterios de género, o las relativas a la realización de un análisis para identificar los proyectos, personas

y entidades que estén aportando valor y contribuyendo a la igualdad de género en el sector TIC, por no responder a la recomendación.

En definitiva, la propuesta de cumplimiento de las recomendaciones de APG presentada por el programa 72A es adecuada, por lo que en sucesivos ejercicios presupuestarios se seguirán implementando las medidas de mejora previstas en su propuesta.

73B ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD INDUSTRIAL Y MINERA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Actuaciones de difusión y promoción del sector industrial en materia de género.

Se trata de incidir en la difusión y promoción del papel de la mujer en las empresas industriales y mineras, así como en la propia Administración, constituyendo 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 de esta forma quede integrado el enfoque de género en la industria y la minería de Andalucía.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La actuación referida pretende dar cumplimiento a lo recogido en los artículos 22 y 26 de la Ley 12/2007. 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 esta desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional.

En la misma línea, en virtud del artículo 26, la Administración de la Junta de Andalucía garantizará la igualdad de género en el acceso al empleo y en todas las facetas de la relación laboral.

Igualmente se adecúa al artículo 56, 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

La industria y la minería son sectores históricamente masculinizados, con una desigualdad laboral que lejos de corregirse se ha incrementado en los últimos años. De las 299.400 personas ocupadas en Andalucía en el sector industrial en el año 2020, solo el 23,6% eran mujeres (228.700 trabajadores hombres frente a 70.700 trabajadoras). Esta brecha de género ha seguido aumentando en los últimos meses, según la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 2021, que constata un retroceso del empleo femenino en el sector industrial del 4,44%, frente al aumento del empleo masculino en un 2,89% con respecto al mismo trimestre del año anterior.

La brecha de género en la industria extractiva es aún mayor. El empleo femenino tan solo representa el 9,7 por ciento del total de los empleos (702 trabajadoras frente a 7.195 empleados masculinos, según datos de 2020). Lejos de reducirse, desde 2016 esta brecha no ha hecho sino aumentar unas décimas (las empleadas en la minería representaban entonces el 10,1% del total de trabajadores).

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.

76A ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Concienciación y fomento de la igualdad de género en el sector comercial y artesanal. Continuar con las acciones de concienciación y fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las actuaciones a desarrollar en el sector comercial y artesanal, así como de la participación y representación de las mujeres en posiciones relevantes de los mencionados sectores.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones para el fomento de la igualdad de género en el sector comercial y artesanal, en lo que se refiere a representación equilibrada de mujeres y hombres para los órganos de asesoramiento y representación de ambos sectores, se adecúa al artículo 11 de la Ley 12/2007.

Por otro lado, en las líneas de subvenciones destinadas a favorecer la competitividad del sector comercial y artesano, se ha atendido al artículo 5 de la Ley 12/2007, al integrar transversalmente el principio de igualdad de género en la elaboración de los diferentes apartados de la Orden de 7 de mayo de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la modernización y mejora de la competitividad y a promover el relevo generacional de las Pymes comerciales y artesanales de Andalucía. Además, de acuerdo con el artículo 13 de la misma Ley, se han introducido entre los criterios de valoración dos aspectos relativos a la Igualdad de oportunidades, uno valorando positivamente la implantación de planes de igualdad para aquellas empresas que no están obligadas por ley y otro considerando la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el capítulo IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Asimismo, dichas acciones dan cumplimiento al mandato del artículo 56, sobre Participación de las mujeres 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

El programa 76A ordenación y promoción comercial del Presupuesto 2022 decuenta con un objetivo estratégico de género, promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el sector comercial y artesanal. Dicho objetivo tiene como finalidad impulsar medidas que contribuyan a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres tanto en términos de empleo como de titularidad de negocios, así como en cuanto a la representatividad en los órganos de asesoramiento y participación de ambos sectores. Vinculado al mismo se ha definido el objetivo operativo Concienciación y fomento de la participación de la mujeres en posiciones relevantes en los sectores comercial y artesanal, destinado a favorecer la participación y representación de la mujeres en posiciones relevantes en los sectores comercial y artesanal, con especial incidencia en los órganos de asesoramiento y participación de ambos sectores.

Las convocatorias de subvenciones destinadas a la modernización de las pequeñas y medianas empresas comerciales y artesanales prevén, en primer lugar, que no podrán obtener la condición de persona o entidad beneficiaria las personas físicas o jurídicas que hayan sido sancionadas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas discapacitadas, y en segundo, que se valoren positivamente las solicitudes de ayudas de aquellas pymes comerciales que hayan implantado planes de igualdad y/o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad. A raíz de las mismas, se han definido indicadores específicos para conocer en qué medida se han visto beneficiadas las mujeres por las ayudas concedidas, tanto por ser titular de las correspondientes empresas comerciales o artesanales o por ser la persona que asume el relevo generacional de dichas empresas.

Con estas actuaciones se pretende contribuir a mejorar la presencia de mujeres en las situaciones de empleo por cuenta propia, mejorando los valores del índice de feminización del sector para estas situaciones de ocupación.

Por último, toda la información relativa a los indicadores, en la medida que pueda ser accesible, se presentará desagregada por sexo.

14.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA

54F PRODUCCIÓN 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 que encomienda el Programa Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2022. Si bien todas las actividades encomendadas se entienden desde la perspectiva de género, se destacan en particular el Sistema de Indicadores con perspectiva de género de Andalucía y la Encuesta social de Andalucía. La producción de información se concibe desde su diseño, atendiendo a los ejes transversales que establece el Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía (PECA), en particular, el eje transversal de género. Es decir, todas las fases de la producción estadística contemplan la perspectiva de género, la captación de información, el diseño metodológico, el tratamiento de datos y la difusión.

Algunos casos particulares de producción y difusión son la Encuesta social de Andalucía y el Sistema de Indicadores con perspectiva de género de Andalucía. 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. La novedad principal para 2022 es la difusión de los resultados de la Encuesta social 2021, que ofrecerá información sobre las capacidades y actitudes de la población andaluza en relación al uso de datos personales. En el segundo caso, el Sistema de Indicadores con perspectiva de género de Andalucía contribuye a la ejecución del Informe de Impacto de Género del Presupuesto de la Junta de Andalucía y del Protocolo andaluz para la actuación sanitaria ante la violencia de género, entre otros.

A.2. Actualización del inventario de fuentes de información administrativa. Esta base de datos, consultable en la página web del IECA y de fácil manejo, permite conocer la pertinencia al género de las actividades estadísticas incluidas en los programas anuales. También permite conocer qué actividades de la Administración pública generadoras de datos son susceptibles de ser aprovechadas en el proceso geoestadístico. Si la información disponible afecta a personas, se podrá explotar la fuente en cuestión para hacer análisis por la variable sexo. Asimismo, estas bases de datos pueden sugerir lagunas de información. En el caso del inventario de fuentes administrativas, para el ejercicio 2022, son 270 el número de fuentes recogidas en el inventario de fuentes administrativas, de las cuales, el 91,5% son pertinentes al eje de género.

A.3. Emisión de informes sobre el aprovechamiento estadístico y/o cartográfico de los registros administrativos de nueva creación, modificación o supresión. En cumplimiento del artículo 30 h) de la Ley de Estadística de la Comunidad Autónoma de Andalucía, el IECA informará de los proyectos de normas por las que se crean, modifican o suprimen registros administrativos, en los que se refiere a su aprovechamiento estadístico y/o cartográfico. En el informe emitido, el IECA recomendará la desagregación por sexo cuando el registro contiene alguna variable referida a persona física y no se ofrece dicha desagregación. Asimismo el IECA hará un seguimiento del cumplimiento de dichas recomendaciones.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Todas estas actuaciones previstas por el programa presupuestario 54F se adecúan al mandato del artículo 10 de la Ley 12/2007, y se cumple con lo previsto en el artículo 10.3 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 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:

- Disponer de evidencias que propicien aquellas actuaciones públicas que mitiguen la brecha de género en distintos sectores.
- Disponer de evidencias que reflejen la evolución en el tiempo de los valores afectados, y por tanto el resultado de las políticas públicas.
- 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.

14.51 AGENCIA ANDALUZA DEL CONOCIMIENTO

54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

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 INE, la Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM), el IECA, la Secretaría General de Universidades, Investigación y Tecnología (SGUIT) de la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades (CTEICU) de la Junta de Andalucía, el Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA), el Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU) del Ministerio de Universidades y la Oficina Europea de Estadística (Eurostat).

A.2. Realización de indicadores sobre la participación en el Sistema Andaluz del Conocimiento con perspectiva de género. Esta actuación conlleva la elaboración, seguimiento y centralización de un total de 80 indicadores de género en las siguientes materias: Indicadores relacionados con acciones de la Estrategia de Investigación, Desarrollo e Innovación de Andalucía 2021-2027 (EIDIA); Indicadores sobre resultados tangibles; Indicadores sobre biotecnología; Indicadores sobre recursos humanos en las universidades y en Investigación; Indicadores sobre procesos y resultados del sistema universitario (alumnas, egresadas, tesis leídas y aprobadas por mujeres).

A.3. Difusión del Informe de Mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento. A través de esta actuación se elaboran indicadores de impacto que permitan poner de manifiesto el efecto de las desigualdades entre mujeres y hombres en el Sistema Andaluz de Conocimiento.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones del programa se adecúan al mandato del artículo 21 de la Ley 12/2007. Adicionalmente, cabe señalar por cada actuación:

A.1. La realización de los informes mencionados se adecúa a lo previsto en el artículo 10 de la Ley 12/2007, sobre Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

A.2. La actuación da cumplimiento a lo establecido en el artículo 10 de la Ley 12/2007.

A.3. Además de cumplir con lo establecido en el artículo 10 sobre difusión de los resultados de los informes e investigaciones sobre situaciones de desigualdad, la actuación atiende también al artículo 21 bis, sobre mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.

Asimismo, se adecúan a lo establecido en la Ley 16/2007, de 3 de diciembre, Andaluza de la Ciencia y el Conocimiento, 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 de género existentes en el Sistema Andaluz del Conocimiento permite la toma de decisiones a los agentes implicados en la planificación, gestión y evaluación de la I+D+i.

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 54A Investigación Científica e Innovación, de la Agencia Andaluza del Conocimiento, aprecia que las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de presupuesto con perspectiva de género son insuficientes para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el Informe de auditoría aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

De modo específico, el programa 54A ha presentado tres medidas para la planificación presupuestaria, de tres recomendaciones realizadas, de las cuales dos se consideran adecuadas y una es demasiado imprecisa, para avanzar en la planificación con enfoque de género, reflejando los objetivos de género según la legislación europea, nacional y autonómica. En la ejecución presupuestaria, en las cinco medidas impulsadas, de las seis recomendadas, se valora que dos medidas son adecuadas y tres son imprecisas respecto a las recomendaciones realizadas. Y finalmente, relativas a la Metodología G+ se anuncian cinco medidas, una para cada recomendación, valorándose dos de ellas adecuadas, sobre elaboración del DOE. G+ y coordinación con grupo de trabajo, pero las otras tres medidas necesitan mayor desarrollo y concreción.

En relación con las medidas planificadas para el Presupuesto 2022, tanto las relativas a la planificación y ejecución presupuestaria como las de implementación de la Metodología G+, se valoran como adecuadas todas las de implementación de la Metodología G+ y se irán valorando con su puesta en marcha. Por su parte, entre las medidas de planificación y ejecución se observan avances, pero quedan pendientes recomendaciones por desarrollar, dada la imprecisión de algunas medidas. Es positiva la actualización metodológica del indicador sobre techo de cristal en las universidades públicas andaluzas, tomando como referencia el informe Científicas en Cifras publicado por la Unidad de Mujeres del Ministerio de Ciencia e Innovación y el informe "She Figures" de la Comisión Europea.

En conjunto, la Agencia Andaluza del Conocimiento ha presentado una propuesta de medidas que cumple de manera parcial con las principales recomendaciones efectuadas por la auditoría de presupuesto y género, por lo que la entidad deberá seguir definiendo e implementando en próximos ejercicios presupuestarios las restantes medidas recomendadas.

14.52 AGENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ANDALUCÍA

72A EMPRESA, EMPRENDIMIENTO INNOVADOR Y ECONOMÍA DIGITAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Incentivos a la I+D+i empresarial. Esta actuación abarca medidas de la Orden de 5 de junio de 2017, que no incluía criterios de acción positiva hacia las empresas con presencia paritaria de mujeres ni tampoco establecía porcentajes adicionales de incentivos para aquellas empresas con características proclives a la promoción de la igualdad de género. En la actualidad se están estudiando nuevos criterios en la concesión de ayudas y en la cuantía de las mismas que permitan una diferenciación positiva en favor de las empresas que tengan un posicionamiento más activo en favor de la igualdad de hombres y mujeres.

También la Orden de 5 de junio de 2017, en su línea d) Programa de Servicios Avanzados para Pymes, incluye dos subtipologías dirigidas a mejorar aspectos de igualdad de género en las empresas, que son las siguientes:

- Línea d-d1-2. Servicios que conlleven diagnósticos de situación e implantación de planes estratégicos: Proyectos que impliquen la realización de diagnósticos de situación y elaboración e implantación de planes estratégicos de las áreas de gestión de la empresa, incluyendo la gestión de la igualdad de género en la misma, con un incentivo máximo de 15.000€.
- Línea d-d1-5. Otros servicios avanzados. Protocolos de responsabilidad social corporativa (incluye planes de igualdad). Estos proyectos podrán recibir un tope máximo de ayuda de 7.500€. La propuesta para futuras Convocatorias es establecer, dentro de Servicios Avanzados, una categoría específica para la Elaboración e Implantación de Planes de Igualdad, con una cuantía máxima de 13.500€, en línea con RSC, a ser posible con dotación presupuestaria específica.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones presentadas se enmarcan en la promoción empresarial, con ayudas específicas a las mujeres, contempladas en al artículo 25 de la Ley 12/2007. De igual modo, en cuanto a las medidas de promoción de los planes de igualdad, se contemplan en el artículo 27 y las actuaciones de responsabilidad social y marca de excelencia, se vinculan a los mandatos de los artículos 34 y 35, de la citada Ley 12/2007, enmarcados en el Capítulo II, Sección 2ª, Responsabilidad social y marca de excelenia. También se adecúan las medidas a los dictados de los artículos 12 y 13, relacionados con la contratación pública, así como ayudas y subvenciones.

Para futuras convocatorias de I+D+i, se están estudiando medidas para dar cumplimiento al artículo 21 de la Ley 12/2007, sobre proyectos de investigación, especialmente el punto 3, relacionado con el apoyo por parte de las Administraciones públicas de Andalucía a la formación y a la investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como velar para que en los proyectos de investigación que puedan extraer resultados para las personas, tengan en cuenta la perspectiva de género.

Las órdenes establecen, entre los requisitos que deben reunir las empresas solicitantes para la obtención de las subvenciones, que no podrán obtener la condición de beneficiarias de las subvenciones reguladas en dichas órdenes las personas o entidades en quienes concurra alguna

de las circunstancias siguientes: haber sido sancionadas por resolución firme o condenadas por sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 12/2007; o bien haber sido sancionadas con la prohibición de concurrir a los procedimientos de otorgamiento de ayudas oficiales en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Por último, todos los materiales, imágenes y documentación utilizados por el programa evitarán el uso de imágenes discriminatorias o estereotipos sexistas y deberán fomentar los valores de igualdad, pluralidad de roles y corresponsabilidad entre mujeres y hombres, dando así cumplimiento al artículo 9 de la Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Contribuir a lograr un tejido empresarial innovador con un mayor equilibrio en la representación femenina, especialmente en los puestos de dirección, impulsando la consolidación y el auge de las empresas andaluzas, así como su compromiso social con la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Se persigue, por tanto, a nivel macro, alcanzar la sostenibilidad económica y social, repercutiendo positivamente en el producto interno bruto regional, y lograr la modernización y la competitividad de las empresas, impactando positivamente en sus resultados al aportar rentabilidad a la organización, favorecer la optimización de sus recursos, asegurar sus sistemas de calidad y permitir el despliegue integral de su responsabilidad social empresarial.

PARQUE CIENTÍFICO Y TECONOLÓGICO CARTUJA, S.A.

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Promoción de las vocaciones científicas, tecnológicas y empresariales durante la etapa educativa.

A.2. Promoción y difusión de modelos femeninos de referencia en los ámbitos científico, tecnológico y empresarial del Parque Científico y Tecnológico Cartuja, en Sevilla y el resto de Andalucía.

A.3. Promoción y sensibilización para la elaboración de Planes de Igualdad entre las entidades del PCT Cartuja.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Esta actuación se adecúa a la Ley 12/2007, como medida para fomentar la igualdad en la educación, y que busca promover la diversificación en la elección de alumnos y alumnas hacia carreras profesionales donde están infrarrepresentados se adecúa al artículo 21 bis, Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.

A.2. Esta actuación se adecúa a la Ley 12/2007, como medida para fomentar la igualdad en educación, y que, más concretamente, busca hacer visible y reconocer la contribución de las

mujeres en las distintas facetas de la historia, la ciencia, la política, la cultura y el desarrollo de la sociedad (artículo 15). Asimismo, cumple con el mandato del artículo 56 de la Ley 12/2007."

A.3. Esta actuación se adecúa a la Ley 12/2007 (artículo 27.1), como medida para fomentar la igualdad en el empleo, a través de la que el PCT Cartuja busca fomentar la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Contribuir a la corrección de desequilibrios de género en el Parque Científico y Tecnológico Cartuja y su ámbito de influencia, mediante la sensibilización para aumentar el número de alumnas en carreras STEAM, dando reconocimiento y visibilidad a modelos femeninos de referencia para corregir desequilibrios en etapas educativas y en etapas de desarrollo de carrera profesional (científica o empresarial) y aumentar el número de empresas con Planes de igualdad.

15.00 CONSEJERÍA DE SALUD Y FAMILIAS

La Consejería de Salud y Familias, por mandato del Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, tiene asignadas las competencias anteriormente atribuidas, es decir, la ejecución de las directrices y los criterios generales de la política de salud, planificación, asistencia sanitaria, consumo, políticas de promoción de las familias, 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 y todas aquellas políticas de la junta de Andalucía que, en materia de salud, consumo y familias, tengan carácter transversal. Por otra parte, también cuenta con aquellas en materia de centros residenciales de personas mayores anteriormente atribuidas a la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.

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.

120 DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SALUD Y FAMILIAS

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Impulso de la Unidad de Igualdad de Género.

A.2. Asesoramiento a los centros directivos en la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones.

A.3. Acciones formativas y de sensibilización en igualdad de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones anteriores responden a los siguientes mandatos de la Ley 12/2007:

A.1. Artículo 5, relativo a la transversalidad de género en las políticas públicas y articulo 60, sobre las Unidades de igualdad de género.

A.2. Artículo 5, relativo a la transversalidad de género en las políticas públicas.

A.3. Artículo 9 bis sobre capacitación de 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 través de las actuaciones descritas se esperan las siguientes consecuencias:

- Velar por la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y promover la sensibilización del personal de la consejería mediante cualquier actuación de divulgación.
- Asesorar 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

integración de las recomendaciones realizadas a través de los informes de observaciones con objeto de evaluar las mejoras al respecto.

- Consolidar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal.
- Aumentar la formación del personal en materia de igualdad de género e igualdad de oportunidades, así como el personal participante en acciones de sensibilización en estas materias.

31B PLAN SOBRE ADICCIONES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Revisión y homogeneización del Catálogo de servicios asistenciales de los centros de tratamiento ambulatorio (CTAS), adaptándolos a los nuevos perfiles de hombres y mujeres.

A.2. Revisión de los manuales clínicos en intervención en drogodependencias y adicciones incorporando la perspectiva de género.

A.3. Realización de estudios e investigaciones para disponer de evidencias científicas sobre los comportamientos adictivos diferenciales en la población femenina que permitan implementar acciones específicas. También la formación en igualdad de género de la red de profesionales.

A.4. Adaptación de los programas, protocolos y actuaciones para conseguir una mayor accesibilidad de las mujeres a toda la Red Pública de Atención a las Adicciones (RPAA).

A.5. Realización e implantación en toda la Red de un Protocolo de atención a la adicción y violencia de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones referidas responden a los siguientes mandatos normativos de la Ley 12/2007:

A.1 y A.4. Dan cumplimento al artículo 43. Igualdad en la Políticas Sociales.

A.2. Atiende al artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

A.3. Responde al artículo 10. Estadísticas e Investigación con perspectiva de género.

En relación con la Ley 13/2007, las actuaciones dan cumplimiento a los siguientes artículos:

A.1, A.2, A.3 y A.4. Dan cumplimiento al artículo 33. Planes de Salud.

A.1, A.2 y A.5. Responden 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

A pesar de que el consumo problemático de drogas sea mayoritariamente masculino, las mujeres con estos consumos son una realidad y el hecho de que su presencia sea minoritaria ha tenido como efecto la invisibilización de su existencia, necesidades y especificidades, sin que se hayan establecido recursos adaptados a su realidad. Todo parece indicar que la menor presencia de mujeres ha conllevado problemas de acceso por parte de estas a los tratamientos de la red. Por

otra parte, es muy probable que la proporción de mujeres con problemas de consumo y necesidad de tratamiento sea mayor que las que acceden en la práctica a los recursos.

El reto para los próximos años es 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 anteriores actuaciones, previéndose que tengan un importante impacto de género.

La revisión y homogeneización del Catálogo de servicios asistenciales, así como la revisión de los manuales clínicos en intervención en drogodependencias y adicciones, incorporando en todo ello la perspectiva de género, permitirá una mayor adaptabilidad desde los diferentes servicios a las necesidades específicas de las mujeres y una intervención con perspectiva de género en todo momento del proceso de atención.

Así mismo, la formación de los y las profesionales de la RPAA en materia 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. Complementariamente al desarrollo de acciones formativas, se deberán impulsar nuevos estudios que aborden los aspectos diferenciales de hombres y mujeres en el proceso de atención, analizando sus necesidades específicas. Estos estudios permitirán orientar la planificación de recursos y programas, tanto de prevención como de tratamiento, para una mejor adaptación a la población atendida.

En cuanto a la elaboración y puesta en marcha de un protocolo específico en materia de violencia de género, diversos estudios muestran que la prevalencia de mujeres víctimas de violencia de género es mayor entre las mujeres con problemas de adicciones. Por ello, es necesario desarrollar protocolos de detección de la misma dirigidos a todas las mujeres que demanden los recursos de la RPAA y mejorar así la atención a estas mujeres. Igualmente, es necesario mejorar la detección de problemas de adicciones entre las mujeres víctimas de violencia de género, con objeto de agilizar la derivación a los recursos especializados, ofreciendo así una atención integral y mejorando el pronóstico del tratamiento de la adicción.

En definitiva, todas las actuaciones mencionadas redundarán en una mejor accesibilidad a la Red Pública de Atención a las Adicciones y en una mayor adaptación de la asistencia a las necesidades y expectativas de la población en general y de la femenina en particular. De esta manera, se incrementarán las posibilidades de éxito terapéutico y se reducirán las tasas de abandono de hombres y también de mujeres, a través de una adecuación de la 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.

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Gestión de la prestación del Servicio de atención infantil temprana.

El Decreto 57/2020, de 22 de abril, regula el Concierto Social para la prestación del Servicio de atención infantil temprana. Este contempla entre los requisitos de acceso al régimen de concierto social para las entidades licitadoras, algunos con perspectiva de género: Plan de igualdad; para aquellas en las que este Plan no es obligatorio, funcionamiento e intervención con pleno respeto

al mandato constitucional de igualdad entre mujeres y hombres; protocolo de detección y atención del maltrato infantil, así como un protocolo de detección y atención a situaciones de violencia de género, con especial incidencia en las y los menores que son objeto de tratamiento; equilibrio en la representación en las mesas de contratación.

A.2. Subvención nominativa a la Confederación Andaluza de Federaciones de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras Demencias (ConFEAFA).

La subvención nominativa está destinada a financiar las acciones contempladas en el Plan andaluz de demencias, para la mejora de la atención y la calidad de vida de las personas afectadas y de sus familias, predominando en ambos casos las mujeres.

A.3. Desarrollo y extensión de la Estrategia Al Lado-Alzheimer.

Proyecto de cooperación para la mejora de la atención a personas con problemas de alta adversidad en salud, entre quienes prestan la atención, profesionales de los servicios públicos, y quienes la reciben, personas afectadas y su entorno cuidador próximo, con el objetivo central de cooperar para recuperar el proyecto de vida y reducir el sufrimiento en todo el proceso de atención, a través de la participación. Este proyecto cuenta con un alto porcentaje de participación femenina.

A.4. Aplicación de las terapias no farmacológicas (TNF) a través de las tecnologías de la información y el conocimiento (TICs), como complemento al tratamiento farmacológico.

Para la aplicación de este tipo de terapia basada en el entrenamiento cognitivo, la ConFEAFA viene desarrollando un protocolo de implantación progresiva. Por otra parte, un gran número de Asociaciones de Familiares de Personas con Alzheimer (AFA) ofrecen este servicio para la estimulación de las personas afectadas por la EA y otras demencias. También cuenta con una alta participación por parte de las mujeres.

A.5. Desarrollo del Programa coordinación, de información dirigida a familiares de personas con Alzheimer. Se atienden alrededor de 13.000 personas, de las que alrededor del 70% son mujeres.

A.6. Tarjeta+Cuidado de la Consejería de Salud y Familias. Tiene como objetivo facilitar el esfuerzo del cuidado de familiares reconociendo una serie de prestaciones y servicios. Una alta proporción de las personas beneficiarias son mujeres.

A.7. Programa de asistencia dental infantil de Andalucía. Tiene como finalidad incrementar la salud bucodental de la población de 6 a 15 años protegida por el Sistema Sanitario Público de Andalucía.

- Atención a personas con derecho a la prestación dental, tanto por dentistas del sistema sanitario público de Andalucía como por dentistas del sector privado.
- Atención a personas con derecho a la prestación dental por dentistas del sector privado, al menos una vez al año, para las actividades contempladas en la normativa vigente (asistencia dental básica y tratamientos especiales).

Aumentar la cobertura de personas atendidas, posibilitando la utilización de los servicios de asistencia dental por el mayor número de personas con derecho a la prestación.

A.8. Realización de actividades formativas para desarrollar las competencias profesionales de dentistas que prestan la asistencia dental a la población de 6 a 15 años.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La medida A.1. responde a diversos artículos de la Ley 12/2007: artículo 11. Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados, artículo 12. Contratación pública, artículo 27. Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial, articulo 36. Derecho y deber de la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el ámbito público y privado y artículo 41. Políticas de salud.

Las actuaciones A.2. a A.6. tienen cabida de forma general en el capítulo I de la Ley 12/2007, que hace referencia a la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas. Además, A.3. y A.4. tienen un enfoque de promoción del buen trato, adaptación de las medidas necesarias para atender las distintas necesidades de mujeres y hombres y de especial atención a los colectivos menos favorecidos por razón de sexo (por ejemplo, mujeres de ámbito rural). Y por su parte, A.5. y A.6. van dirigidas principalmente a las personas cuidadoras, contribuyendo a la compatibilidad con la conciliación de la vida familiar y laboral, al acceso a los servicios y prestaciones complementarias del sistema sanitario público de Andalucía y a la proporción de la formación adecuada para la mejora del cuidado a las personas dependientes a su cargo.

Las actuaciones A.7. y A.8. responden a los siguientes artículos de la Ley 12/2007: artículo 5. Transversalidad de género, artículo 8. Enfoque de género en el presupuesto, artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Actuación A.8., artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, y el artículo 41. Políticas de salud (apartados 1 y 4). Pero también responden al artículo 24. Formación a profesionales de la salud y al artículo 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

La medida A.1. pretende la realización de intervenciones dirigidas a niños/as de 0 a 6 años que presentan o tienen riesgo de presentar trastornos en su desarrollo intelectual, sensorial, del espectro autista y otros, garantizando la accesibilidad a los servicios sanitarios y prestaciones complementarias en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

Las medidas A.2. a A.6. esperan lograr un impacto en los colectivos a los que atiende con una clara perspectiva de género. Para las personas afectadas, el objetivo es mejorar la calidad de vida relacionada con el mantenimiento de la funcionalidad y la autonomía personal el mayor tiempo de vida posible, adaptando las intervenciones a las necesidades y circunstancias en función del sexo. Y el impacto para las personas cuidadoras está relacionado con una atención a los cuidados prestados de calidad y seguros a través de la formación, el respiro familiar, la conciliación de la vida familiar, social y laboral y el reconocimiento de sus acciones como complemento necesario de una atención integral a las personas con demencias.

Finalmente, con la puesta en marcha de las actuaciones A.7. y A.8. se pretende, a través del seguimiento y control del programa, verificar su evolución y continuar garantizando la accesibilidad del colectivo al que atiende la prestación asistencial dental, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.

41D SALUD PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Incorporación en el Contrato Programa de la EASP el diseño y realización del Análisis de situación de salud en Andalucía con perspectiva de género y otras desigualdades.

A.2. Incorporación en el Contrato Programa de la EASP el diseño y realización de la revisión de la perspectiva de género y otras desigualdades en la Encuesta de salud

A.3. Formación sobre desigualdades de género y salud a través de curso online por parte de la EASP, especialmente dirigido al personal administrativo.

A.4. Talleres sobre igualdad de género relacionados con todos los aspectos de las actuaciones de la Administración (protocolos, planes integrales, estrategias, informes, contrataciones, subvenciones, redacción de textos, etc.).

A.5. Cursos sobre género y salud y diferencias de género en la atención sanitaria dirigidos a los equipos de profesionales de los distintos planes y estrategias.

A.6. Creación de grupo de trabajo con la Secretaría General Técnica de la Consejería de Salud y Familias para la adaptación desde la perspectiva de género de la gestión administrativa y de procedimientos de elaboración de normas, instrucciones, subvenciones y contrataciones.

A.7. Revisión de la perspectiva de género en los documentos de los procedimientos administrativos (contratos, subvenciones) de la Dirección General de Salud Pública y Ordenación Farmacéutica mediante la constitución de equipos multidisciplinares e igualitarios.

A.8. Revisión del grado de integración de la perspectiva de género en todos los planes o estrategias, mediante la constitución, por una parte, de equipos multidisciplinares e igualitarios establecidos a tal efecto, y de otra, de la Comisión de violencia de género de la Consejería de Salud y Familias de manera paritaria y con las funciones y periodicidad determinadas.

A.9. Inserción de la perspectiva de género en todos los planes y estrategias desde el inicio hasta su evaluación, mediante la selección de aquellos que necesitan actualización, la determinación de las deficiencias detectadas y el desarrollo de indicadores de proceso, de resultado y de impacto con perspectiva de género.

A.10. Incorporación de la perspectiva de género en el proceso de elaboración, desarrollo e implantación de la Estrategia para una vida saludable en Andalucía.

A.11. Difusión de información sobre el impacto del género en la salud de la población a través de los programas de promoción de salud, mediante la creación y actualización de espacios y recursos específicos dedicados al cuidado de la salud con perspectiva de género: portal de promoción miguiadesalud.com, PSLTy RELAS, y los programas del ámbito educativo.

A.12. Inclusión de la perspectiva de género en los planes/programas de las distintas áreas de actuación del Servicio de Salud Ambiental.

A.13. Inclusión de la perspectiva de género en la asignación de contratos menores (mayor puntuación para empresas con órganos directivos paritarios, plan de igualdad, etc.).

A.14. Uso de lenguaje inclusivo en los documentos elaborados por el Servicio de Salud Ambiental (oficios, instrucciones, normativa, etc.).

A.15. Inclusión de la variable género como criterio en la evaluación de riesgos ambientales. Realización de estudios/revisiones bibliográficas para determinar la existencia de contaminantes ambientales que tengan efectos distintos en hombres y mujeres.

A.16. Valoración sobre la afectación de género en la exposición a determinados contaminantes. Realización de estudios/revisiones bibliográficas que identifiquen sectores profesionales masculinizados o feminizados.

A.17. Realización de un análisis de situación valorando la inclusión de las variables sexo, edad, discapacidad, nivel socioeconómico, situación laboral y descendencia, para la identificación y listado de indicadores existentes en vigilancia de la salud.

A.18. Análisis de la Encuesta Andaluza de Salud desarrollada por la EASP para explorar variables útiles para el análisis de situación de salud y perspectiva de género.

A.19. Identificación de aquellos determinantes de salud que puedan generar desigualdades de género en el ámbito laboral.

A.20. Colaboración en la elaboración de planes integrales de salud para incorporar los nuevos indicadores que se precisen y que permitan la integración de la perspectiva de género (identificación de posibles problemas de salud relacionados con el género).

A.21. Identificación de posibles desigualdades de género mediante la inclusión en la historia de salud, además de la variable anatómica sexo, la identidad de género.

A.22. Mejora de los documentos elaborados desde el Servicio de Vigilancia y Salud Laboral mediante el empleo de lenguaje no sexista.

A.23. Revisión de uso del lenguaje no sexista en la actual elaboración de la Estrategia de vigilancia y respuesta en salud pública.

A.24. Adaptación de la gestión administrativa y de procedimientos en elaboración de normas, instrucciones, subvenciones y contrataciones desde la perspectiva de género.

A.25. Desarrollo de los Grupos socioeducativos de atención primaria (GRUSE).

A.26. Promoción del envejecimiento activo.

A.27. Desarrollo de la estrategia Al-lado.

A.28. Línea de subvenciones para desarrollar proyectos de atención integral a personas con patologías discapacitantes.

A.29. Información y formación a profesionales sanitarios para implementación de las medidas Talleres Andalucía Oriental y Occidental.

A.30. Jornada TDAH de difusión para la implementación del Protocolo de déficit de atención e hiperactividad.

A.31. Elaboración de un documento de consenso multidisciplinar para la mejora de la atención a personas con experiencias adversas en la infancia y su familia.

A.32. Formación en la atención a personas con experiencias adversas en la infancia y su familia, dirigida a profesionales del SSPA de manera coordinada con el resto de ámbitos involucrados, principalmente educación, servicios sociales y justicia.

A.33. Programa de humanización y vida saludable en centros residenciales.

A.34. Análisis desagregado por sexo de la situación de la población (personas enfermas y cuidadoras) afectada por cada plan integral de salud en elaboración.

A.35. Inclusión de medidas encaminadas a reducir las desigualdades de género en salud detectadas.

A.36. Inclusión de la perspectiva de género en los estudios e investigaciones derivados de la implantación de los planes integrales de salud.

A.37. Inclusión de la perspectiva de género en las campañas de divulgación derivadas de la implantación de los planes integrales.

A.38. Inclusión de medidas para reducir las barreras existentes para que personas enfermas, cuidadoras y profesionales asistan a las actividades formativas derivadas de la implantación de los planes integrales.

A.39. Introducción de la perspectiva de género en las guías que se elaboren como consecuencia de la implantación de los planes.

A.40. Inclusión de estrategias de evaluación que evidencien el distinto impacto de la implantación de los planes integrales en hombres y en mujeres.

A.41. Evaluación y seguimiento de los siguientes planes integrales de salud: Enfermedades crónicas, Cuidados paliativos, Dolor, Enfermedades raras, Ictus y enfermedades reumáticas y musculoesqueléticas. Estos incluyen la recopilación, elaboración y análisis de un conjunto de indicadores que tienen en cuenta la perspectiva de género, en la medida en la que desagregan los datos relativos a personas por sexo, al tiempo que incorporan la perspectiva de las desigualdades considerando variables geográficas, sociales, culturales, etc.

A.42. Elaboración de planes integrales de salud. Los planes de nueva elaboración son: Atención a personas con cefaleas, Alzheimer y otras demencias, Enfermedades respiratorias crónicas y Salud bucodental. Para elaborar, redactar y desarrollar un plan integral, es necesario realizar un análisis de situación cuya información epidemiológica debe tener un grado de desagregación suficiente que permita detectar diferentes desigualdades, entre ellas las de género. Por tal motivo, en estos análisis de situación, en la medida de la disponibilidad de la información, se examinarán los datos desagregados por sexo, al tiempo que se incorporará la perspectiva de género en su conjunto.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las anteriores actuaciones responden a diferentes mandatos recogidos en la Ley 12/2007:

- Artículo 5. Transversalidad de género: A.6, A.7, A.8, A.9, A.10, A.11, A.12, A.13, A.15, A.16, A.17, A.18, A.19, A.20, A.21, A.22, A.23, A.24, A.25, A.26, A.27, A.41. y A.42.
- Artículo 6. Evaluación de impacto de género: A.8, A.9, A.34 y A.40.
- Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública: A.8, A.14, A.22, A.23 y A.37.
- Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas: A.3, A.4, A.5, A.29, A.30, A.32, A.33, A.35, A.36, A.37, A.38 y A.39.

- Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género: A.1, A.2, A.12, A.15, A.16, A.17, A.18, A.19, A.21, A.34, A.36 y A.40.
- Artículo 12. Contratación pública: A.6, A.7, A.13 y A.24.
- Artículo 13. Ayudas y subvenciones: A.6, A.7, A.13, A.24 y A.28.
- Artículo 41. Políticas de salud: A.10, A.11, A.20, A.21, A.25, A.26, A.27, A.29, A.30, A.31, A.32, A.33, A.34, A.35, A.36, A.37, A.38, A.39 y A.40.
- Artículo 44. Mujeres mayores: A.26, A.28 y A.33.
- Artículo 45. Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes: A.38.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Desarrollo de las competencias específicas para el trabajo con perspectiva de género y otras desigualdades en las diferentes áreas de trabajo de la Dirección General de Salud Pública y Ordenación Farmacéutica.
- Adaptación de la gestión administrativa y del diseño e implantación de estrategias, planes y programas de salud a la perspectiva de género
- Sensibilización y formación a equipos de profesionales de los distintos planes y estrategias acerca de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres para detectar diferencias de género con el fin de revisar y actualizar las estrategias, planes y programas.
- Identificación de las diferencias de género en la atención sanitaria por parte de equipos de profesionales de los distintos planes y estrategias.
- Toma de conciencia entre las y los profesionales sanitarios de las diferencias en la incidencia de las enfermedades entre hombres y mujeres, de las diversas formas de manifestarse en unos y otras, así como de la influencia de los roles de género en el proceso de salud y enfermedad.
- Avance en la eliminación de las desigualdades de género en el acceso a los servicios sanitarios.
- Avance en la reducción de los roles de género en las tareas de cuidados familiares.

4. Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El seguimiento de recomendaciones de auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 41D – Salud Pública y Participación, aprecia que las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de Presupuesto con Perspectiva de Género son insuficientes para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

El programa ha presentado diecisiete medidas para la planificación, de las cuales catorce son imprecisas ya que no concretan la actuación efectivamente realizada ni el período específico. Las tres medidas restantes se consideran inadecuadas, ya que no responden a la intención de las recomendaciones o no explican la integración de género. Es el caso de “estrategia Al-lado”, “talleres provinciales Protocolo para que las personas con autismo puedan usar mejor el SSPA” y

"jornada de atención sociosanitaria en centros residenciales de personas mayores". También se observa que una misma medida atiende a recomendaciones de diferente carácter. Como ejemplo se puede citar la "valoración del impacto de género entre los criterios relacionados con la pertinencia, contexto, necesidad y viabilidad, tanto en la descripción de la población destinataria como de los y las profesionales que realizan el proyecto", que responde a las recomendaciones 2 y 3 de distinto carácter. Todo ello implica que el conjunto de medidas establecidas en la planificación deban ser redefinidas.

En cuanto a la ejecución, las cinco medidas presentadas también son imprecisas, ya que no se han especificado las acciones concretas. En su lugar, salvo en un caso, se indica "en proceso" o "en ejecución", siendo oportuno haber detallado lo realizado hasta el momento.

Finalmente, se anuncian siete medidas relativas a la metodología G+, siendo dos de ellas adecuadas (nombramiento de una persona coordinadora de género y elaboración del DOE.G+). El resto también se encuentra "en proceso", sin detallar las actuaciones llevadas a cabo hasta la fecha. Es por ello que se consideran igualmente imprecisas.

Con relación a las medidas planificadas para los siguientes presupuestos, tanto las relativas a la planificación y ejecución presupuestaria como las de implementación de la metodología G+, mejoran con respecto a las ya ejecutadas. En general, son adecuadas, dado el carácter amplio con el que se han diseñado, pero deberán concretarse con vistas a los futuros seguimientos de recomendaciones, especificando lo llevado a cabo, el marco temporal y el resultado conseguido. Cabe citar como ejemplo de necesidad de concreción la actuación "Revisión de la perspectiva de género en los procedimientos administrativos (contratos, subvenciones y lenguaje inclusivo en todos los documentos) mediante la constitución de equipos multidisciplinares e igualitarios para trabajar en la revisión de todos los contratos, subvenciones, documentos, etc."

Por otra parte, también se debe vigilar la coherencia entre recomendaciones y medidas, como ocurre con la "Adaptación de la gestión administrativa y de procedimientos en elaboración de normas, instrucciones, subvenciones y contrataciones desde la perspectiva de género", actuación puesta en relación con una recomendación dirigida a elaboración de objetivos estratégicos y operativos con enfoque de género; o bien la medida dedicada a la desagregación por sexo de las personas asistentes a los talleres Al lado que, siendo una actuación relativa a indicadores, se ha asociado a una recomendación sobre actuaciones con enfoque de género.

En conjunto, el programa 41D – Salud pública y participación ha presentado una propuesta de medidas que cumple de manera parcial con las principales recomendaciones efectuadas por la auditoría de presupuesto y género, por lo que el programa deberá seguir definiendo e implementando en próximos ejercicios presupuestarios las restantes medidas recomendadas.

41K POLÍTICA DE CALIDAD Y MODERNIZACIÓN

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Formación específica dirigida a las mujeres para reforzar su competencia de liderazgo científico. Estos cursos han demostrado su eficacia para facilitar la presencia de investigadoras líderes, reduciendo así la brecha de género existente.

A.2. En el ámbito de las convocatorias competitivas de proyectos de investigación, apoyo a aquellos cuyo puesto de investigador principal esté ocupado por una mujer.

A.3. Facilitación y apoyo a la presencia de mujeres en los puestos directivos de las instituciones vinculadas con la investigación del SSPA.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

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.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Las actuaciones previstas pretenden una mejora en las condiciones de igualdad de género en la investigación y la innovación en el Sistema Sanitario Público Andaluz (SSPA) y, sobre todo, un incremento del liderazgo de mujeres como investigadoras principales de proyectos, líderes de grupos y directoras de institutos de investigación biomédica. En concreto:

- Incrementar el número de proyectos de investigación financiados por el SSPA que cuenten con mujeres ocupando los puestos de investigadoras principales.
- Fomentar los planes de igualdad en los reglamentos internos de todos los institutos y centros de investigación del SSPA.
- Consolidar la realización de acciones formativas para reforzar la competencia de liderazgo de mujeres.
- Incrementar el número de mujeres con licencias de propiedad industrial, así como el número de inventoras con licencias de propiedad industrial del SSPA.
- Conseguir el equilibrio en la participación de mujeres y hombres en los paneles de evaluación de proyectos de investigación.
- Equilibrar la participación femenina en los puestos directivos de institutos y centros de investigación del SSPA.

44H CONSUMO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Información a la ciudadanía para contribuir a garantizar sus 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 a 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. Revisión de las bases reguladoras de las subvenciones de consumo para incorporar la perspectiva de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las anteriores actuaciones atienden a diversos artículos de la Ley 12/2007:

A.1. Artículo 5. Transversalidad de género.

A.2. Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas.

A.3. Artículo 11.2, relacionado 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. Artículo 13. Ayudas y subvenciones.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A pesar de no observarse importantes brechas entre mujeres y hombres en las materias competencia del programa, se observa la necesidad de continuar avanzando en materia de igualdad de género mediante las anteriores acciones, de las que se esperan las siguientes consecuencias:

A.1. Con esta actuación se pretende que todos los programas que se presenten a las convocatorias de subvenciones dirigidas a Asociaciones y Federaciones de asociaciones de personas consumidoras y usuarias en 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 dirigidas al personal de la Dirección General de Consumo, se va a instar a la realización de cursos sobre igualdad de 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. Además, se persigue una mejora continúa en la obtención de datos del Sistema arbitral de consumo para realizar un análisis de los mismos desde la perspectiva de género.

A.5. Esta actuación permitirá que, una vez obtenidos los datos de las personas beneficiarias de las actividades organizadas a través de los programas subvencionados correspondientes a varios años, se pueda hacer un diagnóstico desde la perspectiva de género, analizando las posibles brechas entre mujeres y hombres y, en base a ellas, adoptar las medias pertinentes.

15.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

120 DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SALUD Y FAMILIAS

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Impulso en los centros sanitarios de procedimientos de gestión en favor de la igualdad que se acuerden en el Plan Estratégico de Igualdad para el personal del SAS.

A.2 Establecimiento de indicadores básicos para el control y el seguimiento de las medidas anteriores.

A.3 Impulso de las medidas encaminadas a que todos los sistemas de información corporativos del SAS que recogen datos sobre personas incluyan la variable sexo y faciliten la realización de diagnósticos de género.

2. Adecuación de cada actuación a las leyes 12/2007, 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones A.1 y A.2 dan respuesta a la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como al mandato recogido en el artículo 32, sobre Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.Por su parte, la actuación A.3 se enmarcaría dentro del mandato recogido en los artículos 10 y 51 de la citada Ley.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Mediante las actuaciones A.1 y A.2 se pondrán en marcha, en una primera fase que abarcará al 60% de los centros sanitarios, hasta 10 procedimientos de gestión de la igualdad de género distintos y que contribuirán 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.

A través de la actuación A.3 se pretende que en todos los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, financiados total o parcialmente por el SAS, se garantice que se integre la perspectiva de género.

31P SERVICIO DE APOYO A FAMILIAS

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

En el marco del objetivo de conseguir la igualdad de género y reducir la brecha de desigualdad en salud en la población, reorientando la atención sanitaria y los recursos del SSPA hacia los problemas de salud donde hay evidencia de la existencia de desigualdades sociales y de género, se desarrollan acciones como:

A.1. Mejorar la salud bucodental de las mujeres embarazadas, mediante la captación, información y sensibilización a las mujeres embarazadas que acuden a consultas regladas de embarazo de la necesidad de revisión bucodental.

A.2. Fomentar la equidad en 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 paciente y su cuidador/a se adapten mejor a su entorno cotidiano y les ayude a mantener niveles de dependencia que resulten menos gravosos a pesar de sus problemas de salud.

A.3. Atención a las personas con necesidades de continuidad de cuidados al alta Hospitalaria (vísperas fines de semana y festivos) y la identificación de personas cuidadoras con diagnóstico de enfermería de “Cansancio del cuidador”, intenta identificar a personas cuidadoras vulnerables a la percepción de dificultad de desempeñar su rol de cuidador familiar y, nos permite establecer medidas que permitan 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.

A.4. Mejorar la Red de apoyo mutuo a la Salud Mental a través de ayudas a las Familias y Usuarios, para disminuir el estigma y la discriminación asociada a la enfermedad mental, poder facilitar a pacientes y sus familias herramientas para convivir con la enfermedad mental y las posibilidades de tener un proyecto de vida con sentido a pesar de la enfermedad, con atención específicas hacia las situaciones de vulnerabilidad que pueden darse por razones de sexo.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones mencionadas contribuyen a dar respuesta al mandato recogido en el Capítulo III, sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y en el Capítulo IV, sobre Políticas de promoción y protección de la salud y de bienestar social, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

De un modo específico, la actuación A1 atiende al mandato del artículo 41.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, la actuación A2 atiende al mandato de los artículos 41.5 y 45 de la Ley, la actuación A3 atiende al mandato del artículo 41.4, 5 y 11, y del artículo 45 de la Ley, y la actuación A4 atiende al mandato de los artículos 41.2, 43 y 46 de la 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 realizan actividades de promoción, prevención y asistencia bucodental a las mujeres gestantes que lo precisen, debidas a los cambios orales que se producen durante la gestación.

Las actuaciones A.2 y A.3 pretenden proteger el envejecimiento cada vez mayor de la población, y las transformaciones en la familia, que hoy por hoy sigue siendo la principal proveedora de cuidados a los mayores y en general a los dependientes, potenciando y cuidando la atención a la dependencia por su especial relevancia y la necesaria corresponsabilidad entre hombres y mujeres, así como garantizarán la prevención de situaciones de discriminación por razón de género en los ambientes familiares y sociales.

Y mediante la actuación A.4 se busca, a través del movimiento asociativo, prestar soporte y formación al resto de instituciones no sanitarias, con proyectos desarrollados en el ámbito de Red de apoyo a pacientes y familias en Salud Mental, y que garanticen en igualdad de condiciones, redes de servicios disponibles, las diferentes estrategias de afrontamiento y las posibilidades de tener un proyecto de vida con sentido a pesar de la enfermedad y sobre todo a disminuir el estigma y la discriminación asociada a la enfermedad mental y las acciones dirigidas a fomentar el contacto social entre personas afectadas, familias, profesionales y población general.

41B FORMACIÓN SANITARIA, CONTINUA Y POSTGRADO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Impulso de la participación del alumnado femenino y masculino en actividades formativas donde su representación sea inferior al 40%.

A.2. Promoción de la realización de actividades formativas, en el ámbito de la asistencia sanitaria, sobre el estudio y la prevención de la violencia de género y la trata de seres humanos, así como la atención sanitaria a las víctimas y a sus hijos e hijas y la coordinación en el tratamiento multidisciplinar para garantizar y reforzar la atención integral contra la violencia de género en Andalucía.

A.3. Realización de actividades formativas con perspectiva de género e impulso de la participación de los profesionales en las mismas.

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 esa desagregación.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones A.1, A.3 y A.4 contribuyen a dar respuesta al mandato de los artículos 5, 9 y 41 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Así se trata de lograr la igualdad efectiva en la participación de hombres y mujeres en actividades formativas para favorecer el desarrollo profesional y la promoción interna equitativa. También se abordarán temáticas referentes a los determinantes sociales de salud, con especial énfasis en el género, se analizará el maltrato hacia las mujeres. En cuanto al uso del lenguaje igualitario (artículo 9), se realizarán acciones formativas dentro de los planes de formación de los centros, vinculadas a A.3.

La actuación A.2 da respuesta a los artículos 24 y 33 de la Ley 13/2007, incorporando el género y la detección del maltrato a lo largo de todos los niveles asistenciales de la organización para una correcta atención a las mujeres que lo sufren y sus hijos e hijas como víctimas de la misma. Y la actuación A.5 da cumplimiento al artículo 10 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

Mediante el impulso 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. Se pretende del mismo modo fomentar un acceso equitativo a la formación como instrumento de desarrollo profesional, propiciando que hombres y mujeres tengan experiencias formativas alejadas de los roles de género que también impregnan la configuración del rol de su propia categoría profesional. La incorporación de un equilibrio representativo entre los y las docentes en los planes de formación pretende dar visibilidad y prestigiar de forma equitativa esta figura como generadora de conocimiento. Por ello, la presencia equilibrada de hombres y mujeres con este rol es un instrumento pro equidad.

Por último, se tiene previsto ofrecer a los y las 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 hombre 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 los profesionales sanitarios mediante el desarrollo de sesiones formativas y la creación de Comisiones interdisciplinares activas contra la violencia de género.

A.3. Planes específicos de actuación para las personas que viven en Zonas con Necesidades de Transformación Social (ZNTS), con asesoramiento sobre hábitos saludables a los centros educativos en las ZNTS inscritos en el programa Forma Joven, incorporando actuaciones que incidan en la reducción de las desigualdades de género en los planes específicos de ZNTS y mejorar su acceso a los servicios sanitarios de las ZNTS en las que exista un mayor porcentaje de población vulnerable (especialmente población inmigrante sin regularizar y población gitana).

A.4. Completar el Mapa de igualdad de género y resultados en salud, a través de los datos disponibles y del análisis que se realiza, por parte de los responsables de los programas, de las diferencias existentes por sexo en cada uno de ellos. Ello también permitirá la revisión y mejora de los indicadores de género y profundizar en esta perspectiva en el diagnóstico y seguimiento del programa.

A.5. Garantizar el diagnóstico precoz de patología oncológica en igualdad de género, elaborando informes de situación de género en el proceso cribado cáncer de colon.

A.6. Promover la perspectiva de género en el contenido y ejecución de los Planes Integrales de Salud.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las siguientes actuaciones dan respuesta a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Las actuaciones A.1, A.2, A.3 y A.5 dan respuesta al Título I, Capítulo IV, Sección 1ª Promoción y protección de la salud, en concreto el artículo 41, sobre Políticas de salud. Las actuaciones A.4 y A.5 dan respuesta al Título I, Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género, Capítulo I Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas, de manera específica, el artículo 10, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

Por otro lado, las siguientes actuaciones también tienen reflejo en otros artículos de la ley. La actuación A.1 en el Título I, Capítulo IV, artículo 45, sobre cuidadoras y cuidadores de personas dependientes. La actuación A.3 en el Título I, Capítulo IV, Sección 2ª Políticas de bienestar social, el artículo 43, sobre igualdad en las políticas de bienestar social y el artículo 46, sobre la inclusión social. La actuación A.6, se vincula al artículo 41 en los apartados 1, 2 y 7.

Finalmente, la actuación A.2 da respuesta a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. En concreto, el artículo 4, sobre los Principios rectores, artículo 20, Formación de profesionales y del personal de la administración de la Junta de Andalucía, artículo 24, Formación a profesionales de la salud, artículo 33, Planes de salud, artículo 34, Atención a las víctimas y artículo 58, Comisión institucional de Andalucía de coordinación y seguimiento de acciones para la erradicación de la violencia de género.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A través de 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 Grupos Socioeducativos (GRUSE) de hombres tiene como objetivo la reducción de la diferencia entre grupos en la estrategia GRUSE.

La actividad A.2 persigue que los planes y programas de salud incluyan la formación del personal del Sistema Sanitario Público de Andalucía y así abordar adecuadamente la detección precoz, la atención a la violencia de género en sus múltiples manifestaciones y sus efectos en la salud de las mujeres, la rehabilitación de éstas, y la atención a los grupos de mujeres con especiales dificultades.

La actividad A.3 busca integrar la perspectiva de género en la atención a los colectivos menos favorecidos y en el desarrollo de las políticas de bienestar social.

Por último, a través de las actuaciones A.4, A.5 y A.6 se busca que se integre 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, a través de estas actuaciones se pretende desarrollar medidas para disminuir la brecha que se detecte.

41G PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y FARMACÉUTICAS

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Introducir 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. Facilitar a las direcciones de los Planes de Salud que aborden las patologías con mayor impacto en el consumo en prestación farmacéutica, la información sobre este consumo, diferenciada por hombres y mujeres, de modo que puedan realizar los análisis sobre su uso introduciendo la perspectiva de género. En concreto, en 2022, se remitirá esta información a los directores de los planes de Salud Mental y Cardiología.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones A.1 y A.2 dan respuesta a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en concreto a sus artículos 41.1 y 51.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Mediante estas actuaciones se garantiza que se puedan analizar en el ámbito del SAS y, en especial, por las personas responsables de los Planes de Salud, el posible sesgo de género en la instauración de tratamientos farmacológicos, identificando los factores que pudieran determinar un trato diferente en base a género.

15.51 AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA BAJO GUADALQUIVIR

41C ATENCIÓN SANITARIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Elaboración de estándares por áreas asistenciales hospitalarias para la sustitución por cuidados de familiares.

A.2. Elaboración del diagnóstico de situación de las sustituciones por permisos concedidos por cuidado familiar.

A.3. Acciones para seguir aumentando la conciliación de la vida laboral y familiar.

A.4. Acciones formativas para incrementar la sensibilización de las y los profesionales sanitarios que mejoren la detección de situaciones de violencia de género, también para aumentar la sensibilización en la comunidad contra la violencia de género.

A.5. Actuaciones para detectar procesos asistenciales en los que haya diferencias por razones de género. Si la razón está justificada por motivos asistenciales, adecuar el proceso a las necesidades de uno u otro sexo, y si no están justificadas por estos motivos, avanzar a una atención en igualdad.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones a desarrollar en el ejercicio 2022 se agrupan en relación a su adecuación a los mandatos de la Ley 12/2007 y Ley 13/2007.

Por una parte, las actuaciones A1, A2 y A3 están directamente orientadas a dar respuesta a lo establecido en el artículo 39.2, con relación a profundizar en las necesidades reales de flexibilización de la jornada o disfrute de permisos para el cuidado de familiares.

Respecto a la actuación A.4, contribuirá a la consecución de los objetivos contenidos en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, aumentando la concienciación de las y los profesionales y de la ciudadanía en general, atendiendo especialmente al artículo 20. Formación de profesionales y del personal de la Administración de la Junta de Andalucía.

La actuación A.5. se enmarca en el mandato establecido en el artículo 41 de la Ley 12/2007, en el sentido de considerar y dar respuesta a las diferentes necesidades de hombres y mujeres en la atención sanitaria prestada.

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 y A.3., esta Agencia espera identificar los motivos y frecuencia con la que se solicitan permisos por cuidados de familiares, segmentado por procesos asistenciales. El objeto de las actuaciones es identificar unos estándares de necesidades de sustitución, que permitan garantizar el disfrute de dichos permisos, sin merma en la capacidad de prestación de los servicios a la ciudadanía y evitando, al mismo tiempo, que estas circunstancias supongan situaciones de estrés por cargas de trabajo o duplicidad de turnos en las personas trabajadoras que realizan las sustituciones.

Con la actuación A.3 se quiere mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar, siendo conscientes de que ambas están íntimamente relacionas.

Mediante la actuación A.4 se pretende detectar precozmente cualquier situación de violencia de género para poder atender a las mujeres con todas las medidas necesarias y seguir avanzando en su erradicación.

Por su parte, la actuación A.5 se conforma como un primer paso para alcanzar un doble objetivo: ofrecer una atención sanitaria que contemple las diferentes necesidades existentes entre hombres y mujeres, y garantizar la accesibilidad a los servicios sanitarios y prestaciones complementarias en condiciones de igualdad.

15.52 AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA COSTA DEL SOL

41C ATENCIÓN SANITARIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Visualización del papel activo de las mujeres en la Agencia.

A.2. Sensibilización de las y los profesionales sanitarios.

A.3. Proyección en la comunidad sobre las actuaciones de la Agencia contra la violencia de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Los objetivos y actuaciones previstos en estos presupuestos se realizarán bajo los preceptos de la Ley 12/2007 y la Ley 13/2007, así como del Plan de igualdad de la Agencia Sanitaria Costa del Sol. De esta manera, se garantiza en todo momento que el desarrollo de las actuaciones tengan un enfoque estratégico en materia de igualdad de género 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

Con las actuaciones previstas se pretenden obtener las siguientes consecuencias:

- Mejorar la visualización del papel activo de las mujeres en la Agencia.
- Incrementar la sensibilización de las y los profesionales sanitarios.
- Impulsar la interacción de la Agencia con la comunidad sobre las actuaciones de la Agencia contra la violencia de género

15.53 AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA HOSPITAL ALTO GUADALQUIVIR

41C ATENCIÓN SANITARIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Acciones formativas en materia de género e igualdad de oportunidades.

A.2. Sesiones formativas en materia de violencia de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las acciones propuestas forman parte de las herramientas contenidas en el Plan de Igualdad vigente en la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital Alto Guadalquivir, que es el instrumento con el que este ente instrumental responde al artículo 1. Objeto de la Ley 12/2007:

"hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución y 15 y 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, más justa y más solidaria."

Estas también dan cumplimiento, en general, a los objetivos de la citada normativa de referencia en materia de igualdad de género en Andalucía, en particular, al artículo 41. Políticas de Salud, ya que contribuirán a identificar las diferentes necesidades de hombres y mujeres y, con ello, enfocar la atención sanitaria hospitalaria considerando las mismas de forma específica.

Por otra parte, las acciones propuestas contribuirán a la consecución de los objetivos contenidos en la Ley 13/2007. En particular, se orientan a la concienciación de las y los profesionales asistenciales en materia de seguridad, conforme a lo establecido en el artículo 31. Actuaciones de colaboración, así como en el apartado 3 del artículo 33. Planes de salud, que expresamente establecen el derecho a una atención y asistencia sanitaria especializada por parte de las mujeres que sufren cualquier forma de 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

Mediante la aplicación de las citadas medidas en materia igualdad de género se espera una mayor concienciación en este ámbito por parte de las y los profesionales de la Agencia Sanitaria Alto Guadalquivir. Esta entidad tiene una actividad completamente orientada a la atención del paciente, siendo por ello importante que el personal conozca y gestione las diferentes situaciones en materia de igualdad así como de violencia de género. También resulta fundamental que conozca las herramientas con las que puede contar para poder afrontar de manera eficiente determinados conflictos que se puedan generar en el devenir diario de la actividad sanitaria.

No obstante, la Agencia no solo pretende conseguir un conocimiento en materia de igualdad de género de carácter interno, sino que pretende extender dicho conocimiento más allá del mero ámbito de trabajo de la organización, de manera que las personas integrantes de la misma sean agentes activos en la difusión de dicha política de igualdad de género. Con esto, la Agencia pretende desarrollar un entorno de igualdad que sea asumido por las y los profesionales como parte del trabajo y pueda así ser transmitido al paciente y a la sociedad en general.

15.54 AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA HOSPITAL PONIENTE DE ALMERÍA

41C ATENCIÓN SANITARIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Elaborar un protocolo de actuación para el abordaje de profesionales víctimas de violencia de género en la Agencia.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Este propósito cumple con los siguientes artículos de la Ley 13/2007:

- Artículo 4. Principios rectores, letras a, c y f.
- Artículo 26. Derecho a la información.
- Artículo 28. Derecho a la intimidad y privacidad.
- Artículo 53. Derechos de las trabajadoras.
- Artículo 54. Negociación colectiva.

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 tiene lugar a través de la incorporación a la organización de procedimientos claros, identificables y planificados de gestión de los casos de violencia de género que, en cualquiera de sus manifestaciones, tenga reconocida una trabajadora. De forma que pueda canalizarse una actuación conjunta y no iatrogénica de la situación de la profesional, dentro del ámbito de actuación de la organización y sus recursos humanos.

15.55 AGENCIA PÚBLICA DE EMERGENCIAS SANITARIAS

41C ATENCIÓN SANITARIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Analizar el perfil de las personas demandantes de los servicios teniendo en cuenta la dimensión de género en las siguientes líneas: demandas asistenciales 061 del proceso dolor torácico, cita previa en Salud Responde y Salud 24 horas.

A.2. Analizar el perfil de pacientes que presentan SCACEST.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones se enmarcan en los mandatos de los siguientes artículos de la Ley 12/2007: artículo 41, apartados 1 y 2, en el sentido de considerar y dar respuesta a las diferentes necesidades de hombres y mujeres en la atención sanitaria prestada en esta Agencia; y artículo 42. Investigación biomédica.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Incrementar el número de líneas de servicios de EPES que incorporen un análisis de perspectiva de género.

- Mediante el análisis desde el punto de vista de género, detectar e incorporar elementos de mejora en la práctica clínica y en los protocolos de los procesos tiempo-dependientes.
- Mejorar la accesibilidad de pacientes a las principales líneas de servicios de EPES, tanto en el Servicio 061 como en el de Salud Responde.
- Promover estudios de investigación sobre diferentes patologías integrando la variable sexo.

41D SALUD PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Continuar el desarrollo del proyecto de investigación con el objetivo de detectar precozmente casos de violencia de género en las personas que se ponen en contacto con los centros coordinadores de urgencias y emergencias de EPES.

A.2. El diseño de un software basado en Inteligencia Artificial que sea capaz de detectar un patrón de voz en llamadas que se reciben en los Centros de Coordinación de Urgencias y Emergencias Sanitarias.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones A1 y A2 están directamente orientadas a dar respuesta a lo establecido en el artículo 41.8 de la Ley 12/2007, en relación a la especial atención que debe prestarse al desarrollo de patrones capaces de detectar y atender situaciones de violencia de género. Por otra parte, se adecúa a algunos dictados de la ley 13/2007, concretamente al artículo 4, sobre los principios rectores, donde insta a que la actuación de los poderes públicos de Andalucía tienda a la erradicación de la violencia de género.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Con las actuaciones se espera conseguir un patrón que permita detectar precozmente los casos de violencia de género, que suponen una manifestación extrema de la desigualdad y del sometimiento en el que viven las mujeres, y que constituye un obstáculo para el pleno desarrollo de las mujeres y de la sociedad.

Para ello, se establece un protocolo que detecte un patrón de voz, y con la formación específica de profesionales de teleoperación, permita que ante la escucha de una llamada se pueda sospechar de la existencia de malos tratos, aún cuando las mujeres al realizar la llamada no especifiquen que ese es el motivo de la llamada. Mediante este programa se pretende mejorar en la igualdad de oportunidades, promoviendo la disminución de situaciones de violencia de genero.

FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA PROGRESO Y SALUD

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Formación y sensibilización a los profesionales de la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (FPS) en materia de igualdad. Desarrollo de un plan de comunicación interna y externa que permita difundir entre las personas trabajadoras de la FPS:

- Acciones divulgativas del contenido del Plan de igualdad y de las acciones en marcha por la FPS.
- Grado de implantación de las medidas del Plan de igualdad en la Fundación.
- Creación de un espacio web en materia de igualdad en la intranet de la FPS.
- Organización de actividades y difusión de actos de sensibilización en torno los siguientes días: 11 de febrero, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia; 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, 28 de mayo, Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres, 19 de octubre, Día Internacional contra el Cáncer de Mama, 25 de noviembre, Día Internacional contra la Violencia de Género, dirigidas a otros colectivos distintos de las personas trabajadoras de la FPS.
- Promoción de campañas y actividades de promoción dirigidas tanto a profesionales como a la comunidad investigadora para combatir estereotipos de género.
- Potenciación de la visibilización de los logros de las profesionales de la FPS en las distintas actividades que ésta lleva adelante.
- Difusión de medidas de homogeneización en las comunicaciones internas y externas de forma que se garantice un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas.

A.2. Revisión de los procedimientos de selección y acogida de profesionales de la Fundación para incluir la perspectiva de género en los mismos.

- Actualización de los procedimientos de selección de profesionales introduciendo la perspectiva de género.
- Formación en materia de igualdad de género para profesionales de RRHH que se dediquen a la selección, a los responsables de unidad que diseñan los puestos de trabajo, así como a los responsables de área que intervienen en pruebas de entrevistas.
- Establecimiento de acciones positivas para la contratación de personas del sexo menos representado en cada nivel y grupo profesional, mediante criterios de desempate.
- Establecer registros desagregados por género de participantes en las convocatorias de empleo, con el resultado de cada una de las fases: cribado curricular, pruebas, entrevistas, entre otras.

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 Familias dentro del Plan de violencia de género).

- Establecer canales de comunicación para asesoramiento sobre acoso.
- Integrar en la formación continua del personal directivo, a los miembros activos o suplentes de la Comisión de investigación permanente, una definición clara de conductas “obligatorias” y de conductas “prohibidas”, tanto en su propia función directiva como en la conducta de su personal.

- Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos, realizando evaluaciones de riesgos psicosociales, en todos los centros y estructuras de la Fundación, cuando fuese necesario.
- Difusión de los protocolos y las medidas para la protección de empleadas públicas víctimas de violencia de género y de las medidas específicas de la Fundación en esta materia
- Implantación y difusión de medidas de flexibilidad en la jornada para víctimas de violencia de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones planteadas se adecúan a la normativa prevista, específicamente en lo relacionado con los siguientes preceptos (entre otros) de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía:

- 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.

De forma adicional, las medidas incluidas en el eje de conciliación del Plan de Igualdad de la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (FPS), de forma alineada con lo aprobado en el Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz posibilitan que la Fundación cumpla con lo establecido en los artículos 39 y 40 de la Ley 12/2007.

Por otra parte, las medidas incluidas en la actuación A3 están alineadas con lo establecido en el articulado de 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.

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. Concienciación entre la plantilla de la Fundación, en general,y entre la comunidad investigadora en particular, de la importancia de promoverla igualdad de género en todas las políticas públicas. Dar 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. Inclusión de medidas incentivadoras para aquellos centros de investigación de su ámbito de competencias, que avancen en la incorporación de indicadores y análisis de género.

Dentro del marco de cumplimiento de los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, introducción de 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

A.3. El 100% del personal de la Fundación 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 Fundación en esta materia.

ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PÚBLICA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

La Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP) mantiene su planificación de género, con la incorporación de los siguientes dos objetivos operativos de igualdad de género, dedicados al mantenimiento del distintivo de igualdad así como del número de mujeres formadas por encima del 65% del alumnado.

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 las altas tasas de mujeres formadas en la Escuela con respecto al total del alumnado, (más de un 65% de alumnas en 2020).

Adicionalmente, se pretende ampliar el enfoque de género a otras áreas competenciales en las que la Escuela andaluza tiene un papel referente, como es el contenido de la formación, asesoramiento e investigación, priorizando los siguientes objetivos estratégicos:

- Contribuir a la formación, sensibilización y desarrollo competencial de las y los profesionales y gestores sanitarios en relación al impacto de género en las políticas de salud, así como en la actuación sanitaria ante la violencia de género.
- Asesorar a las administraciones y centros sanitarios en el diseño e implantación del enfoque de género en las políticas de salud, y actuar como mecanismo de transferencia de las buenas prácticas acumuladas en este ámbito en el Sistema Sanitario Público.
- Promover la investigación en igualdad de género en el ámbito de la salud, así como en el abordaje desde la perspectiva de la salud pública de la violencia de género, contribuyendo a la generación y transferencia del conocimiento científico en este ámbito. Todo ello se llevará a cabo a través del desarrollo de informes, publicaciones científicas y proyectos de investigación, en colaboración con otras instituciones públicas o privadas de prestigio en el ámbito autonómico, nacional o internacional.

- Fomentar el trabajo en red y la gestión del conocimiento ante la actuación sanitaria ante la violencia de género.
- Facilitar la colaboración y coordinación de actuaciones entre administraciones públicas en el impulso de las políticas de género y salud, y de la prevención de la violencia de género.
- Por otra parte, con carácter interno, durante el año 2022, se pretende avanzar en la puesta en marcha de los ejes estratégicos del Plan de igualdad de la EASP, adecuándolos a la situación de nueva normalidad general, como consecuencia de la pandemia de COVID-19, incluyendo nuevos aspectos relacionados con la aplicación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones previstas en el año 2022 para avanzar en la igualdad de género se adecúan a los preceptos contenidos en el capítulo I de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, al perseguir la integración de la perspectiva de género en las políticas de salud pública de Andalucía, en concreto a través de la capacitación del personal sanitario, impartiendo formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres (articulo 9.bis) y la realización de análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo, contribuyendo a la difusión de sus resultados en la comunidad científica (artículo 10).

De igual modo, parte de estas actuaciones se adecúan a los contenidos de Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, impulsando acciones de:

- Sensibilización y prevención de profesionales sanitarios (Titulo I).
- Conocimiento y la investigación de las causas, características y consecuencias de la violencia de género (capitulo I).
- Promoción de la imagen de las mujeres no discriminatoria, respetando el principio de igualdad de mujeres y hombres (capitulo IV), vigilancia de la publicidad sexista y especial atención al tratamiento de la violencia de género.
- En el Capítulo V se garantiza la adopción de medidas para la formación y especialización de las personas profesionales que atienden a las mujeres .
- Redacción de protocolos dirigidos a promover acciones para la coordinación y cooperación institucional, como principio básico de una política pública de carácter integral, orientada a sumar los esfuerzos de las instituciones, asociaciones y colectivos que trabajan en la erradicación de la violencia de género.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Acciones de formación y difusión de la igualdad: cursos, talleres y jornadas previstos

- 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 de la Universidad de Granada de 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).
- Gestión de Formación Básica para la actuación sanitaria ante el maltrato contra las mujeres.
- MOOC sobre mutilación genital femenina.
- Divulgación de los protocolos elaborados por la EASP en el año 2022:
  - Protocolo andaluz para la actuación sanitaria ante la violencia de género. 3ª Edición 2020.
  - Protocolo de actuación sanitaria desde el ámbito de las urgencias ante la violencia de género. 2ª Edición 2020.
  - Protocolo de actuación y coordinación sanitaria ante agresiones sexuales en Andalucía (2020).
- Jornadas de sensibilización dirigida a Direcciones-Gerencias del SSPA.
- Programa formativo de autocuidado para profesionales que trabajan con víctimas de 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.
- Curso de atención sanitaria a mujeres víctimas de trata.

Proyectos de investigación activos:

- Proyecto de investigación sobre dificultades en la atención sanitaria en 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 Familias.
- Efectividad de las intervenciones frente a la violencia de género en cuatro grupos poblacionales (mujeres adultas, adolescentes, embarazadas y discapacitadas). Consejería de Salud y Familias.
- 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).
- 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).
- Desigualdades de género en la enfermedad coronaria en España (GENCADES).

Por otra parte, desde el año 2012, siete profesionales de la EASP forman parte del Grupo de género, salud y servicios sanitarios del Instituto de Investigación Biosanitaria de Granada (ibs. GRANADA), que trabajan en esta línea temática en diferentes proyectos de docencia, investigación y consultoría. El grupo de investigación está formado por siete profesionales con una trayectoria investigadora común. Todos ellos realizan labores de investigación, además de docencia y consultoría. Este grupo viene desarrollando desde hace años una trayectoria conjunta centrada en la

investigación de las relaciones entre el género y otros determinantes sociales (clase social, etnia y país de origen, edad) con la salud y la atención sanitaria. El equipo posee una amplia experiencia de trabajo en temas de género, ciencias sociales y de la salud y en metodología de investigación en estas áreas, y acumula una extensa trayectoria investigadora, docente y de consultoría en Salud Pública y Servicios de Salud, cuyo impacto sobre el sistema sanitario ha sido importante, no sólo a nivel autonómico, sino también nacional e internacional.

Se pretende influir de manera muy directa en la práctica profesional y ello ha motivado que la difusión de los resultados de investigación se haya realizado, a través de publicaciones científicas en revistas de impacto, y de la producción de guías, libros y capítulos de libros y, de forma muy relevante, mediante la incorporación a la labor docente y consultora de los resultados de años de investigación. Diversas investigadoras del equipo han formado parte de la Red de Investigación en Salud y Género (RISG) y de la Red de Centros de Investigación en Epidemiología y Salud Pública (RECPS) financiadas por el Instituto Carlos III, y actualmente forman parte del CIBER de Epidemiología y Salud Pública (CIBERESP) de la misma institución. Actualmente, varios miembros pertenecen al CIBERESP, y todos forman parte del Grupo PAIDI sobre Investigación en Salud Pública y Servicios Sanitarios.

Adicionalmente, desde el año 2012, seis profesionales de la EASP forman parte del Grupo salud y género del Instituto de Investigación Biosanitaria de Granada (ibs.GRANADA), con el objetivo de estudiar las desigualdades sociales en diferentes problemas de salud atendiendo a desigualdades por género, clase, etnia y/o territorio. Análisis de la eficiencia y variabilidad de la práctica clínica. Síntesis y transferencia del conocimiento científico. Estudio de la violencia de género como problema de salud pública en diferentes subgrupos poblacionales.

Para el año 2022, en la línea de género y salud, está prevista la realización de diferentes proyectos de investigación y publicaciones en relación al impacto de la pandemia de COVID-19 en las desigualdades de género en los cuidados informales y en la salud y calidad de vida de las personas cuidadoras, así como las medidas de contención de la violencia de género durante la pandemia.

Proyectos de consultoría activos o previstos:

- Coordinación y apoyo a la gestión y dinamización de la Red andaluza de formación contra el maltrato a las mujeres (Red FORMMA).
- Soporte a la Plataforma virtual de la red FORMMA.
- Análisis de situación de salud de mujeres y hombres en Andalucía: Este proyecto continúa la línea de trabajo ya iniciada en el año 2018, en la que se realizó un análisis de la situación de la salud de las mujeres y hombres adultos en Andalucía, por encargo de la entonces Secretaría General de Salud Pública a la Escuela Andaluza de Salud Pública. El resultado final de ese trabajo fue la edición del Informe salud y género en Andalucía 2018. La Dirección General de Salud Pública y Ordenación Farmacéutica ha solicitado a la EASP una actualización de dicho informe para el año 2022.
- Continuación de la serie Salud de las mujeres, en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM). Se trata de la continuación de la serie ya iniciada en 2020, estando prevista la edición de ocho números nuevos. La serie está dedicada a temáticas de salud de las mujeres, de tipo divulgativo, con lenguaje asequible a la población general, y dirigida a mujeres de todas las edades.

- Edición de materiales para la sensibilización de profesionales del SSPA: 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.
- 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.
- Campaña de desmitificación de la menstruación, menopausia y climaterio, en colaboración con el IAM.
- Participación en grupo de trabajo para elaboración de compendio de protocolos y guías sobre trata.
- Portal web con recursos sobre sensibilización en igualdad de género: https://www.easp.es/igualdad-en-la-easp/.
- Revisión apartado protocolo sobre mujeres víctimas de trato.

FUNDACIÓN ANDALUZA PARA LA INSERCIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL (FAISEM)

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Estudio, formación y acción resultantes de la Jornadas previstas sobre Mujer y Enfermedad Mental.

A.2. Desarrollo Plan de igualdad.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Artículos 9, 9 bis, 41 y 45 de la Ley 12/2007.

A.2. 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

Respecto a la actuación A1, se tiene previsto incidir en la superación de los prejuicios y roles existentes en el marco de la salud mental en relación a la igualdad.

Respecto a la actuación A2, se pretende avanzar en el desarrollo del Plan de igualdad de la Fundación, con el objeto que tenga una implantación efectiva y quede integrado en el texto del convenio.

16.00 CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN

12P D.S.G. IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Las actuaciones A.1 y A.2 se enmarcan en el Objetivo Estratégico "Optimizar los recursos de la Consejería en pro de la gestión eficiente de sus competencias y la atención eficaz a la ciudadanía", mientras que las actuaciones A.3 y A.4 lo hacen en el Objetivo Estratégico "Desarrollar la perspectiva de género en la planificación y gestión de las políticas de la Consejería".

A.1. Dentro del Objetivo Operativo 1.2."Garantizar la asistencia instrumental a los centros directivos en informática y sistemas de información", se pretende continuar impulsando la inclusión en los sistemas de información y registros administrativos de la variable sexo de forma que sea posible obtener información relevante en materia de género.

A.2. Dentro del Objetivo Operativo 1.1"Gestionar políticas de personal orientadas a la capacitación y la conciliación laboral": acciones para la promoción de la conciliación de la vida familiar entre el personal de la Consejería a través de la tramitación de permisos de reducción de jornada y flexibilidad horaria.

A.3. Dentro del Objetivo Operativo 2.1"Diseñar un programa para coordinar la integración de la igualdad en las distintas fases de la intervención pública": incorporar la perspectiva de género en el proceso normativo de elaboración de anteproyectos de ley y proyectos de disposiciones generales de carácter general.

A.4. Dentro del Objetivo Operativo 2.1 "Diseñar un programa para coordinar la integración de la igualdad en las distintas fases de la intervención pública: colaboración, a través de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería, en las actuaciones transversales de sensibilización y divulgación impulsadas y desarrolladas por el Instituto Andaluz de la Mujer.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Ley 12/2007.

A.1. Artículo 10.1: "Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género".

A.2. Artículo 36.2: "Derecho y deber de corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado" y artículo 39.2: "Conciliación en el empleo público".

A.3. Artículo 5: "Transversalidad de género"; artículo 6.2: "Evaluación de impacto de género"; artículo 9.1: "Lenguaje no sexista e imagen pública" y artículo 60.1: "Observatorio andaluz de igualdad de género".

A.4. Artículo 4.9: "Principios generales" y artículo 7.1: "Plan estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres".

Ley 13/2007.

A.1. Artículo 5: “Fomento de las investigaciones”.

A.2. Artículo 56: “Derecho de las empleadas públicas de la Junta de Andalucía”.

A.3. Artículo 60.1: “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

A.1. El análisis de la información pertinente y la identificación de las situaciones o actuaciones en las que se detecte la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres, permitirá adoptar políticas públicas en las que se implanten medidas correctoras en aras de eliminar o reducir dichas desigualdades.

A.2. Se pretende conseguir la conciliación de la vida laboral y familiar del personal de la Consejería, para facilitar la consecución de un reparto de responsabilidades familiares así como en el ámbito del cuidado.

A.3 y A.4. La Unidad continuará con sus trabajos de realización de informes de observaciones a los informes de impacto de género de las disposiciones normativas propuestas por los distintos centros directivos dependientes de la Consejería, emitiendo recomendaciones para que dichas disposiciones coadyuven a alcanzar la igualdad de género y a visibilizar el papel de la mujer en los diferentes ámbitos competenciales de la Consejería. En este sentido, se fomenta la igualdad efectiva entre hombres y mujeres al incidir en la planificación de las políticas públicas.

31E ATENCIÓN A LA INFANCIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Toda la documentación, publicidad, imagen o materiales de todo tipo deberán promover la igualdad de género en Andalucía, haciendo uso de un lenguaje no sexista, transmitiendo una imagen de igualdad entre hombres y mujeres, libre de estereotipos sexistas, fomentando la presencia equilibrada de hombres y mujeres, la diversidad y pluralidad de roles e identidades de género.

A.2. Disgregación por género de los niños, niñas y adolescentes que participan en los programas preventivos señalados, a fin de detectar posibles brechas de género de la población atendida. Disgregación en los programas de tratamiento a familias con menores en situación de riesgo y desprotección y en el programa preventivo NAYFA de la variable género de los y las progenitores/as, a fin de sensibilizar sobre la crianza por parte de la figura parental menos presente en la atención a los niños y niñas. Y disgregación por género de los niños, niñas y adolescentes que están en acogimiento residencial y jóvenes que participan en el programa de emancipación y mayoría de edad.

En los pliegos de prescripciones administrativas para la contratación del Servicio de Centro de Protección de Menores, se han incluido en el apartado de condiciones especiales de ejecución que “en la elaboración de memorias e informes que la entidad licitadora deberá presentar con motivo de la ejecución del contrato, todos los datos estadísticos sobre las personas beneficiarias o usuarias

y sobre el personal que ejecute el contrato, deberán estar desagregados por sexo y edades, estableciendo porcentajes, de forma que pueda conocerse la población sobre la que incide el contrato".

Igualmente, en todos los Pliegos de los contratos del Servicio de Centro de Protección de Menores se incluye en el apartado de obligaciones de carácter administrativo a asumir por las entidades la garantía de adoptar medidas para prevenir, controlar y erradicar el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual y la no exhibición de las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, que eviten los estereotipos sexistas y que potencien la diversificación sexual, de roles y de identidades de género.

A.3. En los conciertos sociales la entidad garantizará el cumplimiento en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral dirigidas a la plantilla adscrita a su ejecución. Antes de finalizar el contrato, la empresa adjudicataria deberá aportar al responsable del contrato un informe detallado sobre todas las actuaciones realizadas, así como aportar las retribuciones del personal cuando sean solicitados por la Dirección Técnica del concierto.

Asimismo, en los criterios de adjudicación se ha dado puntuación a aquellas entidades que establezcan la mejora de los mínimos en materia de igualdad y conciliación establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género de Andalucía. Valorándose en concreto, las medidas para la igualdad y la conciliación que contemplen tanto al personal de la entidad como a las personas usuarias de la misma, tales como: flexibilidad horaria para personal y atención a personas usuarias, servicio de cuidados para menores durante el desarrollo de actividades, ocupación de puestos de responsabilidad, coordinación de programas y toma de decisiones proporcional al porcentaje de mujeres y hombres del personal de la entidad las medidas concretas para la igualdad, así como de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar que la entidad se compromete a aplicar tanto para la plantilla, como para las personas usuarias del Servicio y que mejoren los mínimos establecidos.

A.4. En los conciertos sociales, 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. Para el desarrollo del Servicio de Apoyo al Acogimiento Familiar y el Servicio Postadopción se ha incluido que 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.

En los pliegos de prescripciones administrativas para la contratación del Servicio de Centro de Protección de Menores, se han incluido en el apartado de condiciones especiales de ejecución que "En todo caso y siempre que sean necesarias nuevas contrataciones, sustituciones y/o se produzcan bajas, la empresa adjudicataria se compromete a contratar a mujeres y en función del número de contrataciones estas se realizarán en un porcentaje superior, al menos en cinco puntos al porcentaje medio señalado en el último trimestre para el sector de la actividad concreto por la encuesta de población activa del I.N.E. así como a jóvenes mayores de dieciséis años y menores de treinta que hayan sido tutelados por la Administración Pública." Del mismo modo, dichas empresas garantizarán la igualdad de retribuciones por igual categoría profesional.

A.5. Detección de posibles desigualdades en el núcleo familiar para su adecuado abordaje desde la perspectiva de género por parte de los y las profesionales que intervienen en los distintos

programas preventivos que son competencia de la Dirección General de Infancia: 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 y Programa de evaluación, diagnóstico y tratamiento a menores víctimas de violencia sexual.

A tenor de 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 que se hallen bajo la tutela o guarda de la Administración de la Junta de Andalucía, será causa de inadmisión, las solicitudes de declaración de idoneidad en la 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.

A.6. Se ha potenciado la puesta en marcha de recursos de alta intensidad dirigidos a mujeres, tanto nacionales como migrantes, para proporcionarles, una vez que alcanzan la mayoría de edad y salen del sistema de protección, y hasta los 25 años, el alojamiento y programas de inserción a través de orientadores sociolaborales.

Financiado a través del pacto de estado contra la violencia de género[2], se van a poner en marcha para su ejecución en 2022, 80 plazas para acoger y atender a mujeres jóvenes que fueron tuteladas por la Entidad Pública, que tras alcanzar la mayoría de edad deben enfrentarse a su proceso de emancipación, facilitando su inserción social y laboral, al ser consideradas vulnerables a ser captadas por redes de trata u otras formas de violencia de género, por no disponer de redes sociales de apoyo ni medios económicos. Es, por tanto, un programa de atención integral que incluye alojamiento y manutención así como preparación para la vida independiente, mediante las actuaciones encaminadas a la inserción sociolaboral.

A.7. Con respecto a los dispositivos para la atención de personas menores extranjeras no acompañadas, que han salido a licitación pública, en el PPT, entre las prestaciones específicas a desarrollar por las entidades se recoge la siguiente: “Se prestará especial atención a los indicadores que puedan presentar las personas menores de ser víctima o susceptibles de serlo, de redes de trata de seres humanos, e implantarán programas preventivos y de intervención, en coordinación con los Servicios de Protección de menores y con las autoridades competentes en la materia, solicitando la protección internacional en los casos detectados”. En dicha licitación, se han contemplado 43 plazas exclusivas para mujeres menores.

A.8. En el año 2022 se llevará a cabo un programa de formación a profesionales del sistema de atención a la infancia en prevención, detección e intervención en violencia de género y trata de personas, financiado con Pacto de Estado contra la violencia de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Ley 12/2007.

A.1. Artículo 9: “Lenguaje no sexista e imagen pública”.

A.2. Artículo 10: “Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género”.

A.3. Artículo 12: “Contratación pública” y artículo 22: “Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo”.

2 A través de la Orden de 31 de agosto de 2021, por la que se convocan subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para distintos sectores en el ámbito de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.

A.4. Artículo 26: “Calidad en el empleo”.

A.5. Artículo 52. bis: “Mujeres jóvenes”.

A.6 y A.7. Artículo 43.1: “Igualdad en las políticas sociales”; artículo 46.2: “Inclusión social”; artículo 47: “Trata y explotación sexual de las mujeres”; artículo 48: “Personas con discapacidad”; artículo 49: “Mujeres migrantes”.

A.8. Artículo 9: “ Lenguaje no sexista e imagen pública” y artículo 9 bis: “Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas”.

Ley 13/2007.

A.3. Artículo 13: “Ayudas y subvenciones”.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Con estas medidas se eliminan las diferencias de género, así como, se mejora la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas.

A.2 y A.5. Promover en las figuras parentales el ejercicio de la parentalidad positiva, mediante pautas de crianza positivas en ambos progenitores en igualdad.

- Prevención y abordaje de las situaciones de desigualdad por razón de género en la intervención por parte de profesionales que intervienen con población infantil.
- Incrementar el conocimiento epidemiológico de la posible brecha de género a través de los programas preventivos, en el ámbito competencial de la Dirección General de Infancia.
- Inadmisión de solicitudes de familias acogedoras o adoptivas en las que se indique la preferencia de sexo de la persona menor.

A.3. y A.4. Potenciar la contratación de mujeres y Favorecer la conciliación familiar.

A.6. Con este programa, a través de pisos de autonomía, se le proporciona a las mujeres jóvenes procedentes del sistema de protección de menores, una atención integral que cubra sus necesidades de alojamiento y manutención, así como todas sus necesidades básicas y las especificas, mientras se trabaja con ellos para su integración social y laboral, con el apoyo y seguimiento del equipo de profesionales orientadores, empoderándolas para no caer en manos de redes de trata y prevenir posibles situaciones de violencia de género.

A.7. La puesta en marcha de estos recursos exclusivos para mujeres menores del sistema de protección permite trabajar con ellas de forma más intensa la prevención de la trata y otras formas de violencia de género.

A.8. Los objetivos que se persiguen con este programa formativo, son los siguientes:

- Sensibilizar y formar especialmente a los y las profesionales de los Servicios de Protección de Menores, Prevención, ETF y centros de protección de menores en los programas para la atención integral de chicas procedentes del sistema de Protección de menores, en violencia de género y en la problemática de la trata de personas.
- Mejorar las competencias de estos y estas profesionales para la prevención, detección e intervención adecuada ante situaciones de violencia de género y trata.

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 y la lucha contra la violencia de género.

A.3. Desarrollo de itinerarios personalizados para la inserción sociolaboral, especialmente en mujeres.

A.4. Incrementar resoluciones de renta mínima de inserción social en Andalucía y en consecuencia, el número de planes de inclusión.

A.5. Apoyo económico a los programas de intervención social desarrollados por entidades privadas sin ánimo de lucro.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Formar al personal técnico en el impacto de género del programa presupuestario 31G se da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 9 bis de la Ley 12/2007, y al artículo 20 de la Ley 13/2007.

A.2. Incrementar el número de programas cuyo propósito sea la mejora del impacto de género y la lucha contra la violencia de género es acorde con las previsiones de los artículos 13, 43, 46, 48bis y 49 de la Ley 12/2007, y los artículos 8, 9, 10 bis y 45 de la Ley 13/2007. También responden al 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.

A.3. Desarrollo de itinerarios personalizados para la inserción sociolaboral, especialmente en mujeres.

A.4. Incrementar resoluciones de renta mínima de inserción social en Andalucía y en consecuencia, el número de planes de inclusión" se incardinan en el ámbito de aplicación de los artículos 43 y 46 de la Ley 12/2007.

A.5. Apoyo económico a los programas de intervención social desarrollados por entidades privadas sin ánimo de lucro están alineadas con lo dispuesto en los artículos 13, 43, 46, 48 bis y 49 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. Formar al personal técnico en el impacto de género del programa presupuestario 31G se incrementará el número de personas al servicio de las Administraciones públicas que cuentan, además de con formación básica, en materia de igualdad de mujeres y hombres con enfoque feminista y transformador de los roles tradicionales de género, con formación específica en el ámbito del enfoque de género del programa presupuestario 31G, a fin de hacer efectiva la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa.

A.2. Incrementar el número de programas cuyo propósito sea la mejora del impacto de género y la lucha contra la violencia de género y A.5 Apoyo económico a los programas de intervención social desarrollados por entidades privadas sin ánimo de lucro, incidirá en el fomento de los valores etnográficos de la cultura gitana, mejorará las condiciones de las personas inmigrantes mediante programas de intermediación para el alquiler de vivienda normalizada para personas inmigrantes que supongan la prestación de un servicio de alquiler de manera directa las entidades del tercer sector a las personas inmigrantes, con atención preferente a personas residentes en núcleos de asentamientos chabolistas así como con programas de atención jurídica y administrativa para personas inmigrantes. Adicionalmente se atenderá a las personas sin hogar mediante programas de viviendas tuteladas y viviendas individuales de inserción sociolaboral. En todo caso, los proyectos para llevar a cabo estas actuaciones deberán acreditar la adecuación de los recursos humanos valorándose particularmente el empleo de mujeres, la existencia de planes de igualdad así como que las entidades solicitantes dispongan de un Plan de Igualdad en los términos previstos 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, y la presencia de las mujeres en las Juntas Directivas o Patronatos de las entidades teniéndose en cuenta la composición del órgano de gobierno de la entidad, diferenciando entre hombres y mujeres. Asimismo, los proyectos serán valorados considerando la integración de la perspectiva de género y en particular se valorará si en el diagnóstico previo se contempla la situación de partida de hombres y mujeres objeto de la actuación y se desagregan por sexo las personas destinatarias y los indicadores; finalmente los proyectos deberán acreditar la existencia de formación en materia de género del personal que desarrollará el programa, así como la utilización de un lenguaje inclusivo, no sexista.

Adicionalmente, se incentivan actividades que fomenten la detección, sensibilización y prevención de la violencia de género en mujeres de etnia gitana, así como el diseño e implementación de acciones de sensibilización y prevención para hombres de etnia gitana. Serán objeto de fomento también los programas de acogida integral a mujeres sin hogar víctimas de violencia de género o en alto riesgo de serlo así como los programas de acogida integral a mujeres inmigrantes víctimas de violencia de género con especial atención a situaciones de trata con fines de explotación sexual y/o laboral.

A.3. Desarrollo de itinerarios personalizados para la inserción sociolaboral, especialmente en mujeres. En el contexto de la ERACIS los planes locales de intervención en zonas desfavorecidas deben contemplar, analizar y actuar teniendo en cuenta las diferentes realidades de mujeres y hombres, sus diferentes puntos de partida y sus diferentes oportunidades, necesidades y expectativas. Así mismo deben analizar las relaciones entre los géneros desde una posición crítica, estudiando las formas en que hombres y mujeres 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. Los itinerarios personalizados para la inserción sociolaboral están enfocados a incrementar el nivel de empleabilidad de las personas residentes en las zonas desfavorecidas, especialmente de las mujeres y las personas en situación de exclusión, que les permita el acceso al mercado laboral. Hasta diciembre de 2020 el 65% de los itinerarios de inserción sociolaboral han sido realizados por mujeres, proporción que está previsto mantener o incluso incrementar.

A.4. Incrementar resoluciones de renta mínima de inserción social en Andalucía y en consecuencia, el número de planes de inclusión se pretende continuar incrementando la transferencia de recursos a las mujeres en situación de vulnerabilidad que puesto que representan el 69,2% de las personas solicitantes de la prestación. Si bien esta prestación repercute en las unidades familiares de las mujeres solicitantes, y por tanto aquí de nuevo está presente el rol de cuidados asignado a las mujeres, esta transferencia de recursos en 2020 alcanzó 93,9 millones de euros. En términos de personas beneficiarias de la RMISA, dato en el que ya se incluye a todas las personas integrantes de las unidades familiares, de nuevo se constata una mayor proporción de mujeres alcanzando el 54,7% en el año 2020. Por tanto, mediante los planes de inclusión sociolaboral asociados a la prestación, adaptados a las necesidades, circunstancias y contexto de cada unidad familiar, y dentro de esta, a las necesidades de los diferentes miembros que participen en el mismo, haciendo especial hincapié en el refuerzo de las potencialidades de la misma y de su entorno, se va a continuar beneficiando especialmente a las mujeres.

4. Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El seguimiento de recomendaciones de auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 31G aprecia que las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de Presupuesto con Perspectiva de Género son insuficientes y no incluyen las medidas concretas y específicas que se han implementado para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

El programa ha presentado dos medidas implementadas en la planificación, las cuales son adecuadas y se han podido contrastar en la documentación presupuestaria del Presupuesto para 2021. En la ejecución las medidas son también dos: una relativa a la ejecución del Decreto 10/2020 y otra sobre la medición a través de indicadores. Las dos resultan imprecisas pues no presentan cuáles son los criterios de género y las medidas concretas impulsadas y cuál es su medición para hacer su seguimiento desde el punto de vista de género. Y finalmente, se anuncian tres medidas relativas a la metodología G+, siendo las tres poco concretas respecto a indicadores de género en relación con formaciones recibidas por el personal, coordinación y prácticas de género puestas en marcha e Historia social única.

Con relación a las medidas planificadas para los siguientes presupuestos, en conjunto, tanto las relativas a la planificación y ejecución presupuestaria como las de implementación de la metodología G+, se valora que son, en su mayoría, adecuadas, si bien deben concretarse las medidas específicas que se lleven a cabo.

Como conclusión, el programa 31G, ha presentado una propuesta de medidas que cumple de manera parcial con las principales recomendaciones efectuadas por la auditoría de presupuesto y género, por lo que el programa deberá seguir definiendo, implementando y concretando en próximos ejercicios presupuestarios las restantes medidas recomendadas.

31H VOLUNTARIADO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Fomentar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en las entidades de voluntariado de Andalucía.

A.2. Fomentar la incorporación del ámbito de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como una de las áreas de actividad de las entidades de voluntariado, incentivando su baremación en las convocatorias de subvenciones.

A.3. 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. Promover la elaboración y aplicación de planes de igualdad en la 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 y otra normativa de referencia

Ley 12/2007.

Artículo 13: “Ayudas y subvenciones” y artículo 27.1 y .2: “Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial”.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Aumentar el número de entidades de voluntariado inscritas en el registro que identifican el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como una de sus áreas de actividad puesto que, si bien la referida igualdad constituye un área de actividad con un peso importante en el conjunto de las entidades de voluntariado, todavía resulta insuficiente vista la magnitud y extensión de las desigualdades de género en nuestra sociedad.
- Aumentar el número de entidades de voluntariado que disponen de planes de igualdad en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Aumentar la presencia de la mujer en la Junta Directiva o Patronato de la entidad incentivándolo a través de la baremación de la convocatoria de subvenciones en materia de voluntariado.
- Aumentar la integración de la perspectiva de género en los programas de voluntariado, valorándose a través de la convocatoria de subvenciones en materia de voluntariado:
  - La existencia de un diagnóstico previo que contemple la situación de partida de hombres y mujeres objeto del programa presentado y desagregadas por sexo las personas destinatarias del mismo.
  - La formación en materia de igualdad de género del personal que desarrolla el programa.
  - Uso de un lenguaje inclusivo no sexista en la redacción del programa presentado.

31R ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y DISCAPACIDAD

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

DISCAPACIDAD

A.1.Planificación estratégica con enfoque de género. Centrada en el III Plan Integral de Atención a Personas con Discapacidad en Andalucía, los artículos 12 y 71 de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía y el II Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad en Andalucía.

A.2. Fomento de acceso a recursos (servicios y/o prestaciones específicas). Responde a la recomendación de definir medidas concretas que aseguren el acceso y uso igualitario por parte de mujeres y hombres con discapacidad a los servicios.

A.3. Promoción de imagen real y positiva de las personas con discapacidad, especialmente de las mujeres.

A.4. La accesibilidad universal como instrumento activo en materia de igualdad género.

A.5. Discapacidad y violencia de género: protocolo de actuación, formación a profesionales e información accesible a mujeres y niñas con discapacidad.

MAYORES

A.1. Prevención de la Dependencia. Dirigida a promocionar la salud y prevenir la aparición de la enfermedad y del deterioro funcional.

A.2. Atención a la Dependencia. Dirigida a mantener la calidad de vida en las personas que se encuentran en situación de dependencia y de las personas cuidadoras principales.

A.3. Fomento del buen trato a personas mayores. Medidas encaminadas a conocer el fenómeno del maltrato hacia las personas mayores, y mejorar o crear dispositivos e instrumentos necesarios para prevenirlo. A.3.1. Programa de Sensibilización hacia el Buen Trato y A.3.2. Programa contra el Maltrato.

A.4. Programas subvencionables. Incorporar a la Convocatoria Anual de Subvenciones, programas que contengan como conceptos subvencionables, actuaciones específicas que reduzcan las desigualdades por cuestión de género detectadas en el diagnóstico.

DEPENDENCIA

(Ver apartado Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía).

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

DISCAPACIDAD

Con carácter general, artículo 48: “Personas con discapacidad” de la Ley 12/2007.

Ley 12/2007.

A.1. Artículo 43: “Igualdad en las políticas sociales”. Los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en el desarrollo y aplicación de las políticas sociales, aplicación que toma como base la planificación estratégica del gestor.

A.2. Artículo 1: "Objeto". El derecho de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres ampara esta actuación. Artículo 13: "Ayudas y subvenciones" y artículo 55: "Fomento de las asociaciones de mujeres".

A.3. Artículo 57: "Los poderes públicos de Andalucía promoverán la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y de las mujeres en todos los medios de información y comunicación".

A.4. Artículo 50: "Planeamiento urbanístico, vivienda y transporte", aunque el concepto "accesibilidad universal" va más allá de lo urbanístico, tiene un reconocimiento expreso, centrándose en políticas activas de promoción y atención a mujeres relativas a planeamiento urbanístico, vivienda y transporte.

Ley 13/2007.

A.5. Artículo 20: "Formación de profesionales y del personal de la Administración de la Junta de Andalucía".

Artículo 24: "Formación a los profesionales de la Salud" y artículo 25 bis "Formación en el ámbito de los servicios sociales y de otros profesionales".

Artículo 39: "Información y asesoramiento".

MAYORES

Ley 12/2007.

Artículo 1: "Objeto". Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, justa y solidaria. Bajo esta premisa se basan todas las medidas, conseguir un trato justo y equitativo, fundamental en las mujeres mayores, que en ocasiones, se ven sometidas a una doble discriminación, por edad y por ser mujer.

Artículos 43.1: "Igualdad en las políticas sociales", artículo 44: "Mujeres mayores" y artículo 45: "Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes".

Ley 13/2007.

Artículo 1: "Objeto". La adopción de medidas para la erradicación de la violencia de género mediante actuaciones de prevención y protección integral a las víctimas, así como de sensibilización, educativas, formativas, de detección, atención y recuperación y todas las que resulten necesarias.

Artículo 48.4: "Viviendas protegidas". Las mujeres mayores y mujeres con discapacidad que sufren violencia de género y que se encuentran en situación de precariedad económica, deben ser consideradas colectivo preferente a los efectos de tener acceso a las residencias públicas.

DEPENDENCIA

(Ver apartado Agencia de Servicios Sociales y Dependencia 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

DISCAPACIDAD

En cuanto al acceso a recursos a través de 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.

Se mantiene como actuación la sensibilización sobre sesgos de género y discapacidad, y capacitar en el abordaje y la eliminación de estos así como la formación en materia de detección precoz de casos de violencia de género, ampliando el colectivo al que dirigir dicha formación a los y las profesionales de centros de atención a personas con discapacidad y de servicios sociales comunitarios (500 personas), sin limitarnos a los y las profesionales de la red de centros de valoración y orientación y centros residenciales y de día que atienden a personas con discapacidad en situación de dependencia.

Se continuará con la promoción de una imagen real y positiva de las personas con discapacidad mediante el desarrollo de campañas de sensibilización que favorezcan a nivel social el cambio de actitudes, sesgos, y prejuicios sobre aquellas, especialmente en relación a las mujeres con discapacidad.

Mención especial requiere el 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. Además, se promoverá, con cargo a la financiación del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, la concesión de subvenciones a entidades locales en materia de accesibilidad.

Se continuará trabajando en apoyo al Pacto de Estado contra la Violencia de Género en una doble vertiente, por una lado, en el campo de la accesibilidad cognitiva, garantizando a las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género una adecuada información y acceso a servicios y prestaciones, y por otro, en la difusión y aplicación del Protocolo de Actuación en materia de violencia de género para los Centros de Valoración y Orientación de Andalucía, poniendo de relieve que aunque la discapacidad es y puede ser una consecuencia de la violencia de género, también es una situación que añade una especial vulnerabilidad para las mujeres.

MAYORES

- La promoción de hábitos saludables promociona la salud de las personas, especialmente de las mujeres mayores, previendo así la aparición de enfermedades y el deterioro funcional y disminuyendo los índices de dependencia, ya que se constata la feminización de la población conforme avanza el tramo de edad.
- El modelo de atención centrado en la persona en los Centros de Atención a las personas mayores, potenciará la atención especializada a las mujeres especialmente vulnerables y que

hayan sufrido violencia de género, adecuando las respuestas e intervenciones a sus necesidades, mejorando las desigualdades que pudieran sufrir como consecuencia de sus situaciones particulares.

- El incremento de las personas dependientes y en situación de exclusión social (más mujeres que hombres) produce un aumento de la demanda de recursos para la atención a las mismas. Una planificación adecuada y sostenible, requiere entre otros factores, de la disposición de este tipo de información. Resulta imprescindible conocer qué población será susceptible de demandar recursos para planificar y disponer de recursos suficientes, para evitar desigualdades.
- La desigualdad existente entre la mujer y el hombre mayores de 55 años, respecto al rol del cuidador no profesional, hace que sean necesarias medidas que contribuyan a corresponsabilizar estas tareas en el ámbito familiar y social. Así se disminuirán los factores que propician el desgaste físico y psicológico de las mujeres mayores, y se contribuirá al desarrollo profesional y personal como miembro activo de la sociedad.
- La detección y registro de situaciones de maltrato, supondría una mejora de la intervención psicosocial ante dichas situaciones, mejorando la coordinación de los diferentes agentes implicados y favoreciendo la atención al colectivo de mujeres, por ser las que sufren en mayor porcentaje los malos tratos. Las situaciones de maltrato, tanto en el ámbito privado como en el institucional, tienen un importante reflejo en las mujeres mayores.
- Constatándose que existe una tasa más alta de mujeres mayores en riesgo de pobreza o exclusión social, y una realidad altamente mayoritaria de mujeres mayores que renuncian al desarrollo social en favor de su rol de cuidadoras principales, además de la brecha salarial, se hace necesario relacionar las características socioeconómicas de las personas mayores con los recursos de atención de la población dependiente, especialmente de las mujeres mayores para avanzar en el acceso a los recursos sociales de dicha población.
- Con la modificación de los conceptos subvencionables en el ámbito competencial de esta Dirección General y la aplicación de la perspectiva de género en la valoración de los programas, se pretende reducir la desigualdad detectada entre hombres y mujeres, especialmente en los ámbitos de empleo, soledad, maltrato, buen trato, formación, y todo ello, sin detrimento del resto de programas.

DEPENDENCIA

(Ver apartado Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía).

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 31R-Discapacidad de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, se aprecia que las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de Presupuesto con Perspectiva de Género, se han definido más concretamente que en el primer seguimiento, si bien son insuficientes para dar cumplimiento a todas las recomendaciones para cada uno de los centros directivos emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

Específicamente, el programa ha presentado dos medidas para la planificación de las nueve recomendaciones que se realizaron por lo que no se cumple la mayor parte de ellas. En la ejecución las medidas propuestas son también dos de las cuatro recomendadas en las que falta concreción en los indicadores definidos. Y finalmente, se anuncian cuatro medidas relativas a la metodología G+, de las siete recomendadas siendo dos de ellas sobre coordinación y formación adecuadas, y pero las otras dos necesitan mayor desarrollo.

Con relación a las medidas planificadas para los siguientes presupuestos, tanto las relativas a la planificación y ejecución presupuestaria como las de implementación de la metodología G+, se valora que son, en su mayoría adecuadas y se irán valorando con su puesta en marcha y ejecución. Al mismo tiempo, cabe destacar que el desarrollo de los indicadores de medición de servicios y población usuaria siendo necesario y pertinente no sustituye la necesidad de diagnosticar las necesidades e intereses de la población desde la perspectiva de género .

En conjunto, el programa 31R Discapacidad ha presentado una propuesta de medidas que cumple de manera parcial con las principales recomendaciones efectuadas por la auditoría de presupuesto y género, por lo que el programa deberá seguir definiendo e implementando en próximos ejercicios presupuestarios las restantes medidas recomendadas.

Respecto al programa 31R Mayores, ha presentado una propuesta de medidas ampliada respecto al seguimiento anterior si bien no responde a la batería de recomendaciones que se realizaron por la Comisión de Impacto de Género en los presupuestos, ni para las medidas implementadas ni para las que busca implementar en próximos presupuestos. Por tanto, también el programa 31 Mayores presenta un cumplimiento parcial, debiendo responder a las recomendaciones realizadas y seguir definiendo e implementando en próximos ejercicios presupuestarios las restantes medidas recomendadas.

31T PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Concesión de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para la realización de actividades de formación, así como de estudios y publicaciones en materia de violencia de género.

A.2. Organización, gestión y evaluación del XIII Congreso Internacional para el estudio de la Violencia contra las mujeres.

A.3. Formación a profesionales en materia de Violencia de Género.

A.4. Subvenciones a entidades para garantizar los derechos, igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares.

A.5. Organización, gestión del II Congreso Internacional LGTBI de Andalucía.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1, A.2 y A.3.

Ley 13/2007. Artículo 5: “Fomento de las investigaciones”; artículo 6 “Líneas de investigación”; artículo 9: “Apoyo al movimiento asociativo”; y Capítulo V: “Formación de profesionales”.

A.4 y A.5.

Ley 12/2007. Artículo 4.6: "Principios generales". La especial protección del derecho a la igualdad de trato de aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentren en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación.

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.

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.

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 se pretende ampliar la información y formación de las mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad, así como mejorar la formación de los profesionales de los diversos ámbitos implicados en materia de violencia de género, con el objeto de garantizar una mejor atención a las víctimas. Y crear grupos de trabajo y redes de apoyo, 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 implementación 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, con el fin de alcanzar la inclusión 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.

32E PROYECTOS DE INTERÉS SOCIAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Promoción de políticas destinadas a favorecer la conciliación.

A.2. Fomentar la incorporación de mujeres a los órganos de dirección de las entidades sin ánimo de lucro. 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.3. Fomentar la elaboración y aplicación de planes de igualdad en la entidades, mediante su baremación en las convocatorias de subvenciones.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Ley 12/2007.

Artículo 13: "Ayudas y Subvenciones"; artículo 27.1 y .2: "Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial".

A la necesaria conciliación de la vida laboral, familiar y personal se refieren los artículos 14, 20, 22, 23, 27, 28, 32 y 35 así como, íntegramente, el Capítulo III del Título II.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Con la elaboración de la I Estrategia de Conciliación de Andalucía, se coordina la colaboración de todas las Consejerías y entidades de carácter público de la Junta de Andalucía en el desarrollo e implementación de las medidas de conciliación.
- Con la línea de subvenciones específica en materia de Conciliación y/o Corresponsabilidad, se fomenta, forma, informa, sensibiliza y divulga sobre la conciliación y se realizan estudios e investigaciones.
- Con el aumento del número de políticas públicas que favorezcan realmente la conciliación, se incorporan medidas eficaces para la corresponsabilidad familiar.
- Con la valoración de género en la convocatoria de subvenciones se mejora la integración de la perspectiva de género en los programas de las entidades:
  - A través de la existencia de un diagnóstico previo que contemple la situación de partida de hombres y mujeres objeto del programa presentado y desagregadas por sexo las personas destinatarias del mismo.
  - Mediante la formación en materia de igualdad de género del personal que desarrolla el programa.
  - Usando un lenguaje inclusivo no sexista en la redacción del programa presentado.
- Con la baremación de la paridad en la convocatoria de subvenciones se incentiva la presencia de las mujeres en la Junta Directiva o Patronato de la entidad.
- Con la baremación de los Planes de igualdad en la convocatoria de subvenciones se aumenta el número de entidades de servicios sociales que disponen de estos planes de igualdad en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

16.31 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

32G ACCIONES PARA LA IGUALDAD Y PROMOCIÓN DE LAS MUJERES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Tareas de coordinación y asesoramiento de la Unidad de Igualdad y Género del IAM. Para la implementación y consolidación de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas públicas y la inclusión de la perspectiva de género, es necesaria la labor desarrollada por la Unidad de Igualdad de Género del IAM, 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.

A.2. Formación en género a las Unidades de Igualdad en Andalucía. Se impartirá formación en igualdad al personal de las Unidades de Igualdad de las Consejerías de la Junta de Andalucía y al de las Unidades de Igualdad de las Universidades, mediante cursos de formación y perfeccionamiento a través de la plataforma de formación de la web, para la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas implementando actuaciones para la visualización y eliminación de brechas de género.

A.3. Desarrollo del Congreso de Coeducación. Se impulsará la celebración del II Congreso Andaluz de Coeducación como lugar de encuentro y formación para conseguir un desarrollo personal integral en igualdad del alumnado, promoviendo la eliminación de prejuicios, estereotipos y roles de género.

A.4. Implementación de la coeducación en los centros educativos andaluces a través de materiales curriculares. Se elaborará un material curricular coeducativo dirigido a toda la comunidad educativa (alumnado, profesorado y familiar) específico para cada una de las tres etapas del recorrido escolar (infantil, primaria y secundaria) y adaptadas a cada edad.

A.5. Desarrollo de recursos para la coeducación: seminarios, talleres, publicaciones, campañas, materiales, etc.

A.6. Subvenciones a Universidades para promover la igualdad de género. Se impulsa una línea de subvenciones a las universidades públicas de Andalucía, que permita una mayor colaboración y coordinación con el IAM, a fin de seguir avanzando en la promoción de la igualdad de género y en la formación de las universitarias.

A.7. Desarrollo del programa EQUIPA, en materia de planes de igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Se facilitará el proceso de elaboración de medidas y planes de igualdad en las empresas andaluzas mediante un servicio de asesoramiento en igualdad, para eliminar las desigualdades por razón de sexo que sufren las mujeres en el mercado de trabajo, a través de la puesta en marcha de planes de igualdad y protocolos de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en las empresas.

A.8. Subvenciones a Universidades para la diversificación laboral de mujeres profesionales universitarias (programa UNIVERGEM). Se continuará con el desarrollo de UNIVERGEM, mediante subvenciones concedidas a las Universidades Públicas de Andalucía, para promover la empleabilidad y el emprendimiento de las mujeres universitarias, impulsando y facilitando la realización de proyectos profesionales acordes con su cualificación e intereses.

A.9. Formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas participantes en la negociación colectiva. Se diseñarán actuaciones para la formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a las personas que sean partes negociadoras de los convenios colectivos, para dar respuesta al principio de igualdad retributiva y de igual retribución por trabajo de igual valor.

A.10. Sensibilización en la prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Se ha detectado la necesidad de aumentar la sensibilización social en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el mercado de trabajo de Andalucía, así como de ampliar el grado de conocimiento del protocolo marco publicado por esta Agencia Administrativa.

A.11. Asesoramiento y defensa legal, procesal y extraprocesal, a mujeres en situaciones de discriminación laboral. Servicio especializado para mujeres en caso de discriminación laboral por razón de sexo, y disminuir las brechas de empleo por razón de sexo.

A.12. Actuaciones en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. 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.

A.13. 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, 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 y se seguirá sensibilizando y formando para la inclusión de la perspectiva de género y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura emprendedora, desde los diferentes niveles educativos.

A.14. Subvenciones para asociaciones y federaciones de mujeres para la realización de proyectos. 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 estas constituyen la representación más legítima de la ciudadanía de las mujeres.

A.15. Actuaciones del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres. Órgano colegiado de participación de las organizaciones de mujeres en las políticas de igualdad de género de la Junta de Andalucía, entre sus funciones está canalizar las propuestas y aportaciones del movimiento asociativo en relación con las políticas autonómicas de igualdad de género, velar por el incremento de la participación de las mujeres en los procesos públicos y privados de toma de decisiones, prestar asesoramiento a la Administración y promover la difusión de los valores de la igualdad entre la sociedad andaluza.

A.16. Actos conmemorativos con motivo del 8 de Marzo, Día Internacional de las Mujeres. para sensibilizar e informar sobre la desigualdad de las mujeres en distintos ámbitos de la sociedad, también se celebrarán otros actos y actuaciones con la misma finalidad.

A.17. Convocatoria de los premios Meridiana. Con motivo de la celebración del 8 de Marzo, y como reconocimiento público a la labor desarrollada por personas, colectivos, entidades o instituciones que hayan contribuido y destacado en la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

A.18. Convocatoria anual de subvenciones a Corporaciones Locales para cofinanciar los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM), desde los que 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 mismas.

A.19. Mantenimiento del Área de información y atención a las mujeres de los Centros Provinciales de Atención a las Mujeres. Son los órganos encargados de la información y atención directa a las mujeres, así como de la organización y desarrollo de las distintas actividades en los ámbitos psicológicos, sociales, culturales, etc.

A.20. Servicio de atención telefónica a las mujeres (línea 900 200 999): asesoramiento e información sobre los diversos recursos y servicios existentes a disposición de las mujeres andaluzas. Este servicio es gratuito y permanente, disponible durante las 24 horas del día, los 365 días del año, actuando en coordinación con los servicios prestados por las líneas 016 y 112.

A.21. Centro de documentación María Zambrano. Creado en el año 1990, está especializado en mujer y género, abierto desde sus inicios al público en general, con muchos de sus servicios accesibles desde Internet y redes sociales. Se continuará dotando y ampliando sus fondos documentales.

A.22. Publicación periódica sobre hábitos saludables de las mujeres. El IAM comenzó en el año 2019 a editar una serie de publicaciones periódicas denominadas "Serie Salud", de tipo divulgativo, con lenguaje sensible al género y asequible a la población general, y dirigida a mujeres de todas las edades. La publicación se realiza mediante encargo de ejecución por la Escuela Andaluza de Salud Pública.

A.23. Mantenimiento y actualización de la página web del IAM, como un instrumento de interacción con la ciudadanía y como medio de difusión de las actividades del IAM.

A.24. Coordinación general de las estadísticas vinculadas a la gestión del IAM. Se seguirá disponiendo de una asistencia técnica para el tratamiento y explotación de los datos generados por la propia actividad del IAM.

A.25. Observatorio de la publicidad no sexista. Tiene como finalidad analizar el lenguaje, los contenidos y las imágenes utilizadas en los medios de comunicación y en las campañas publicitarias, a fin de evitar el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación y promover imágenes de diversidad de mujeres. Además, continuará y avanzará en la elaboración de códigos de buenas prácticas en los medios de comunicación y agencias de publicidad, y tramitará las quejas de la ciudadanía sobre contenidos que atenten contra la dignidad de la mujer.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Todas las actuaciones del programa 32G son adecuadas a la Ley 12/2007, puesto que este programa tiene por objetivo promover las condiciones para que sea real y efectiva la igualdad de las mujeres y los hombres en Andalucía, haciendo posible la participación y presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural y social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política de la mujer.

El desarrollo de las actuaciones de promoción de igualdad entre mujeres y hombres incide en importantes aspectos que complementan las políticas que se ejecutan por las diversas Consejerías y Agencias de la Junta de Andalucía, adquiriendo el Programa 32G un carácter integrador del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y acciones de la Junta de Andalucía. Por tanto, los objetivos y actividades para su desarrollo presupuestario están encaminados a la consecución efectiva de la igualdad entre las mujeres y los hombres en Andalucía.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

En el ejercicio de sus competencias, el IAM 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 IAM, en el desarrollo de sus funciones y de la normativa que le es de aplicación, destina todos sus objetivos y actuaciones a la consecución de dichos fines y a la superación de todos aquellos obstáculos que frenen el avance en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en Andalucía.

31T PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Servicio de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género y menores a su cargo. Su finalidad es garantizar la atención y acogida, inmediata y urgente, de las mujeres víctimas de violencia de género y menores a su cargo, así como favorecer el restablecimiento de los derechos vulnerados por los actos de violencia, mediante la programación, desarrollo y evaluación de las intervenciones sociales, psicológicas y jurídicas necesarias para que las personas acogidas superen la violencia padecida. Asimismo, se les facilita todo lo necesario para cubrir sus necesidades básicas, así como información, asesoramiento y atención integral, a través de un equipo multidisciplinar, el cual también se ocupa de prevenir las recaídas a través del seguimiento y apoyo del proceso personal de cada una de las mujeres, y de la identificación y promoción de estrategias y habilidades de autocuidado. Este Servicio consta de tres niveles de atención: Centros de Emergencia, Casas de Acogida y Pisos Tutelados, los cuales se reforzarán con cargo a la transferencia finalista del Pacto de Estado contra la Violencia de género, para dar cobertura a la atención y acogimiento inmediato para mujeres víctimas de violencia de género en situaciones de especial vulnerabilidad.

A.2. Servicio de atención a mujeres víctimas de agresiones sexuales. Servicio multidisciplinar que ofrece atención jurídica, procesal y psicológica, especializada e inmediata, con varios niveles de intervención telefónica, a través del teléfono 900 200 999, y presencial, para atender y proteger a las mujeres víctimas de agresiones y abusos sexuales, siendo un servicio gratuito y permanente, disponible durante las 24 horas del día, los 365 días del año.

A.3. 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.

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.

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.

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.

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 residan las/os familiares, a través de una intervención temprana e integral con perspectiva de género, con la finalidad de prevenir a largo plazo la aparición de estrés 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. Implementación del proyecto de creación de la ventanilla única de atención a las víctimas de violencia de género. Se ha creado un canal telemático único de información y atención a las víctimas de violencia de género en Andalucía, que favorecerá una mayor eficiencia en la respuesta integral a las víctimas, al tiempo que permite una simplificación de los trámites administrativos.

A.10. Creación de centros específicos y unidades móviles de atención inmediata a mujeres y menores víctimas de violencia sexual. Para la prestación de un sistema integral de atención a las mujeres víctimas de la explotación sexual, se requiere disponer de medios materiales que favorezcan una inmediata intervención, con independencia de las actuaciones que posteriormente procedan en función del caso concreto de la víctima, para lo cual se pretende disponer de locales y unidades móviles destinadas específicamente a dicha finalidad.

A.11. 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.

A.12. Convocatoria de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro. Dirigida a entidades sin fin de lucro, entre cuyos fines están los de asistir a mujeres en riesgo de exclusión social (inmigrantes, reclusas y exreclusas, víctimas de la prostitución y tráfico sexual, discapacitadas, de etnia gitana y otras mujeres en riesgo de exclusión social).

A.13. 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.14. 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.15. 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.16. Subvenciones a asociaciones y federaciones de mujeres para proyectos que fomenten la erradicación de la violencia de género. Se continuará convocando subvenciones dirigidas a asociaciones y federaciones de mujeres.

A.17. 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.18. 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 y otra normativa de referencia

Todas las actuaciones del programa 31T son adecuadas a la Ley 13/2007, puesto que este programa está destinado a la planificación, elaboración, desarrollo, coordinación, promoción de iniciativas e impulso de las actuaciones y planes de violencia de género previstos en la Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

Además, en este Programa se encuadran los fondos finalistas del estado destinados a la prevención, atención integral, asistencia y atención social a las víctimas de violencia de género en todos los ámbitos, a fin de facilitar la autonomía de la mujer para que pueda afrontar un futuro sin violencia y en libertad.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La violencia de género es un problema de índole social que afecta a las víctimas que la padecen de manera directa y a la ciudadanía en su conjunto, mostrándose como una de las manifestaciones más graves, dramáticas y lesivas de la desigualdad, quedando aún mucho

por hacer hasta eliminarla de un modo definitivo. Para ello, el IAM, 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 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.

16.51 AGENCIA ANDALUZA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO

82B COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Apoyo para la generación de procesos de desarrollo humano sostenible en los países socios de la cooperación andaluza. Se espera que al menos el 40% (10% más que en el 2021) de las subvenciones concedidas mediante el instrumento de cooperación internacional para el desarrollo financien proyectos principalmente orientados a la promoción de la equidad de género siguiendo la clasificación del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD).

A.2. Apoyo para atender a personas en situación de vulnerabilidad víctimas de catástrofes naturales-bélica. Se espera que al menos el 40% de las subvenciones concedidas para el alivio del sufrimiento y salvamento de vidas mediante el instrumento de acción humanitaria, financien proyectos principalmente orientados a la promoción de la equidad de género siguiendo la clasificación del CAD.

A.3. Educación, sensibilización y comunicación en cooperación para el desarrollo. Se espera que al menos el 25% de las subvenciones concedidas para la educación en valores relacionados con la solidaridad, la paz, la cooperación y la resolución pacífica de los conflictos mediante el instrumento de educación para el desarrollo, financien proyectos principalmente orientados a la promoción de la equidad de género, siguiendo la clasificación del CAD.

A.4. Mejora de las capacidades técnicas de los agentes andaluces para impulsar la calidad de la política de cooperación. Se espera que al menos el 25% de las subvenciones concedidas integren la perspectiva de género.

A.5. Promoción de la articulación multinivel y multiactor en el marco de la coherencia de políticas de la Agenda 2030. Durante el ejercicio 2022 se culminará el diseño de una nueva orden de subvenciones con la que se fortalecerá el enfoque multiactor y multinivel, al favorecer el trabajo en red con nuevos socios, especialmente con aquellos que tienen más dificultades de acceso a los recursos que se ofertan con las modalidades tradicionales de la cooperación. En este marco, se pondrá especial atención en garantizar la igualdad de oportunidades y resultados para aquellas actuaciones orientadas principalmente a promover la equidad de género en el desarrollo (GED) y las acciones enfocadas en medio ambiente y lucha contra el cambio climático.

A.6. Diseño de estrategias, sistematizaciones y evaluaciones de intervenciones de cooperación, revisando criterios de calidad. Se continuará trabajando en la simplificación de los instrumentos de seguimiento, mejorando las herramientas y diseñando un plan de seguimiento y gestión del conocimiento, todo ello desde la perspectiva de género y con especial atención a la transversalización del enfoque medioambiental y de lucha contra el cambio climático. Con todo ello se espera mejorar tanto la trazabilidad de la integración efectiva de la perspectiva como su impacto.

A.7. Actuaciones que contribuyan a promover la equidad de género, a terminar con la discriminación de género y a erradicar la VG. En esta actuación se incluirán actividades de estudios y de articulación de actores, como la elaboración de batería de indicadores con enfoque de género para el presupuesto y rendición de cuentas de la AACID; un estudio aplicado sobre género y urbanismo; el convenio Transformando las economías, hacia el Reconocimiento, reducción y redistribución del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en América Latina y el Caribe; el Foro "Diálogos entre mares" de intercambio de diferentes visiones del desarrollo desde la perspectiva de género y la asistencia a foros y congresos, con el objetivo de conocer y compartir conocimiento, experiencias, lecciones aprendidas en el fortalecimiento del Género en el Desarrollo.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Ley 12/2007.

A.1, A.2, A.3, A.4, A.6 y A.7. Artículo 50 quáter : "Políticas de cooperación para el desarrollo".

A.4, A.6 y A.7. Artículo 10: "Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género".

Artículo 1 de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW).

El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica.

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 planificación presupuestaria 2022 del programa 82B, cuyas principales actuaciones se detallan en el primer apartado de este documento, se espera contribuir a:

- visibilizar como el crédito presupuestario contribuye a eliminar la discriminación contra las mujeres;
- mostrar los avances en el cumplimiento de los compromisos normativos y programáticos proequidad de género a los que está sujeta la política andaluza de cooperación internacional para el desarrollo;
- fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas de la inversión del gasto público;
- mejorar la eficacia y el impacto de la política pública de cooperación internacional para el desarrollo;
- dotar de mayor coherencia de género a toda la documentación presupuestaria;
- fortalecer las fuentes de información disponibles tanto para el seguimiento como para la gestión del conocimiento;

- visibilizar las actuaciones de lucha contra la violencia de género;
- fomentar la concertación de actores, el trabajo en red y comunicar el trabajo que se está haciendo;
- consolidar el procedimiento de coordinación tanto interno como externo.

Todo ello para contribuir a erradicar la discriminación contra las mujeres y las niñas y a promover su autonomía y empoderamiento, incidiendo en todos los ámbitos de actuación tanto temáticos como geográficos definidos en el Plan Director de la Cooperación Andaluza.

16.52 AGENCIA DE SERVICIOS 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. Coordinación de actuaciones para la elaboración del protocolo para la detección, abordaje y derivación de víctimas de violencia de género entre las mujeres atendidas en la Red Pública de Atención a las Adicciones en Andalucía.

A.2. Acciones formativas para el enfoque integrado de género e igualdad.

A.3. Acciones formativas sobre habilidades directivas.

A.4. Implantación y seguimiento del I Plan de Igualdad.

A.5. Jornadas de sensibilización en materia de igualdad de género.

A 6. Jornadas de sensibilización contra la violencia de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, establece que los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas de bienestar social. Asimismo, establece el desarrollo de políticas de atención a las personas en situación de dependencia en Andalucía y el establecimiento de medidas para la corresponsabilidad y programas de apoyo a personas cuidadoras, proporcionándoles un acceso permanente a la información, la formación y el asesoramiento adecuado que les ayude a mejorar su calidad de vida. En concreto, los mandatos específicos que se adecúan a las actuaciones de la ASSDA son:

A.1 y A.2. Ambas actuaciones están vinculadas con los dictados del artículo 43, sobre Igualdad en las políticas sociales. Además, la actuación 1 se vincula a los mandatos del artículo 60. Protocolos de actuación.

A.2, A.3, A.5 y A.6. Estas actuaciones se vinculan con el artículo 9 bis, Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

A.4 Artículo 32, Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública.

Por su parte, la Ley 13/2007 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 de cuyos hijos e hijas hayan sido asesinados o asesinadas. Los mandatos específicos que se adecúan a las actuaciones de la ASSDA son:

A.1 El apartado segundo del artículo 33, Planes de Salud y el artículo 45, Atención a colectivos especialmente vulnerables.

A.4 y A.6 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

Las mujeres que consultan en los servicios de atención a drogodependencias y adicciones son población de riesgo respecto a la violencia machista. El protocolo para la detección, abordaje y derivación de víctimas de violencia de género entre las mujeres atendidas en la Red Pública de Atención a las Adicciones en Andalucía pretende facilitar la detección, abordaje y derivación de estas mujeres a recursos especializados ofreciéndoles así una atención integral y mejorando el pronóstico del tratamiento de su adicción. De este modo, se mejora el acceso de los recursos para mujeres víctimas de violencia de género a mujeres con problemáticas específicas.

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, genera impacto positivo que repercute en la integración del enfoque de género en el diseño de planes y programas, 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. Asimismo, las medidas incluidas en el I Plan de Igualdad facilitan el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y mayores entre el personal de la ASSDA.

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. Protocolo para la detección de violencia de género en personas mayores y personas con discapacidad en el Servicio de Teleasistencia.

A.2. Acciones formativas para el enfoque integrado de género e igualdad.

A.3. Acciones formativas para habilidades directivas.

A.4. Implantación y seguimiento del I Plan de Igualdad.

A.5. Jornadas de sensibilización en materia de igualdad de género.

A.6. Jornadas de sensibilización contra la violencia de género.

A.7. Analizar desde el punto de vista de la perspectiva de género la prestación de servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia.

A.8. Estudio de segmentación de la población usuaria del Servicio de Teleasistencia, con perspectiva de género.

A.9. Seguimiento de la calidad de la asistencia y la atención dispensada a personas usuarias del servicio de ayuda a domicilio y personas beneficiarias de las prestaciones económicas para cuidados en el entorno familiar del sistema para la autonomía y atención a la dependencia.

A.10. Elaboración y puesta en marcha de un protocolo de actuación para la tramitación preferente en situaciones de urgencia y emergencia social en el ámbito de dependencia (entre las situaciones de urgencia se encuentra la violencia de género).

A.11. Elaboración y puesta en marcha de un 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 y II).

A.12. Revisión de las acciones formativas dirigidas al personal que elabora o valida los programas individuales de atención (PIA) y al personal valorador de las personas en situación de dependencia para la inclusión de la perspectiva de género en su contenido.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Ley 12/2007.

Artículo 9 bis: “Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas”. A2, A3, A5, A6 y A12.

Artículo 32. Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública. A4.

Artículo 37 bis. 3 y 4: “Servicios públicos para la conciliación en el ámbito educativo y social”. A7 y A9.

Artículo 43.1 y 7. “Igualdad en las políticas sociales”. A1, A2, A7, A8 y A12.

Artículo 44. “Mujeres mayores”. A1 y A8.

Artículo 45. “Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes”. A7 y A8.

Artículo 48. “Personas con discapacidad”. A8.

Ley 13/2007.

Artículo 29 ter. “Protección a personas mayores, con discapacidad o en situación de dependencia que convivan con la mujer víctima de violencia de género”. A1, A10 y A11.

Artículo 45. “Atención a colectivos especialmente vulnerables”. A7, A10 y A11.

Artículo 53. “Derechos de las trabajadoras”. A4 y A6.

Artículo 60. “Protocolos de actuación”. A1, A10 y A11.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Con el Protocolo para la detección de violencia de género en personas mayores y personas con discapacidad en el Servicio de Teleasistencia se pretende visibilizar la violencia de género en mujeres mayores y mujeres con discapacidad. También, a la vez, se da respuesta a estas situaciones desde el Servicio de Teleasistencia, que acompaña a las personas mayores, en situación de dependencia y con discapacidad para que puedan seguir viviendo en sus domicilios habituales pero asistidas en todo momento. Este protocolo da respuesta a las llamadas que puedan producirse para denunciar malos tratos por parte de titulares del servicio o personas que realizan cuidados.

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.

Con la revisión de las acciones formativas dirigidas al personal que elabora o valida los programas individuales de atención (PIA) y al personal valorador de las personas en situación de dependencia para la inclusión de la perspectiva de género en su contenido, se proporcionarán los conocimientos necesarios para la inclusión de la perspectiva de género en la atención a la Dependencia.

Asimismo, las medidas incluidas en el I Plan de Igualdad facilitan el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y mayores del personal de la ASSDA.

El 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 estudio de segmentación de la población usuaria del servicio de Teleasistencia con perspectiva de género, permitirá segmentar la población para diseñar las medidas y actuaciones que mejor se adapten a sus necesidades, desde una óptica asistencial y estratégica. Los resultados de este estudio motivarán la modificación de la orden que regula el servicio de teleasistencia, vigente desde el año 2002. Este estudio pretende tener una descripción más amplia de la realidad de mujeres y hombres para actuar sobre ella, visibilizar los trabajos de cuidados, así como darle voz a una población feminizada, fomentando su participación, recogiendo sus opiniones y necesidades concretas. De este modo, conocer el origen de las desigualdades y diseñar estrategias transformadoras, que superen las actuaciones prácticas, posicionando a las personas usuarias como sujetos activos de su propia transformación.

El "Seguimiento de la calidad de la asistencia y la atención dispensada a personas usuarias del servicio de ayuda a domicilio y personas beneficiarias de las prestaciones económicas para cuidados en el entorno familiar del sistema para la autonomía y atención a la dependencia" es un servicio de nueva implantación que tiene como objetivo el seguimiento telefónico de la calidad asistencial y la atención a personas beneficiarias de los servicios y prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. Se prevé iniciar la implantación del proyecto de seguimiento telefónico seleccionando una muestra representativa del total de personas beneficiarias de prestaciones en el ámbito domiciliario: Servicio de Ayuda a Domicilio, y Prestaciones Económicas para cuidados en el entorno familiar. Se evaluará la atención recibida, intensidad, calidad, satisfacción e incidencias, desagregando los datos por sexo.

Con la elaboración y puesta en marcha de los protocolos de actuación para la tramitación preferente en situaciones de urgencia (entre las que se encuentra la violencia de género) y emergencia social en el ámbito de dependencia, por un lado y, el protocolo para la organización y coordinación del régimen de acceso a centros residenciales para personas en situación de dependencia (incluidas solicitantes víctimas de violencia de género grado I y II) se avanza 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.

4. Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El seguimiento de recomendaciones de auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 31R Dependencia gestionado por la entidad Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA) se aprecia que las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de Presupuesto con Perspectiva de Género son insuficientes, para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

La ASSDA ha presentado dos medidas para la planificación que son adecuadas si bien deben terminar de llevarse a cabo. En este sentido, cabe destacar que la recogida de información de personas usuarias de los servicios no resuelve la necesidad de realizar diagnósticos de género en los que se identifican causas y consecuencias de diferentes fenómenos que afectan a la dependencia, entre los que las recomendaciones incluyen "las particularidades de sus procesos de envejecimiento y de autonomía personal, los riesgos de exclusión y vulnerabilidad de cada sexo, la violencia de género asociada a la dependencia, así como la calidad de vida y percepción de la salud, y la influencia de la relación con el mercado de trabajo de las personas en situación de dependencia desde el punto de vista de género, entre los principales aspectos". Así mismo, la planificación presupuestaria del programa, pese a cumplir el objetivo de género prescriptivo, sigue definiendo la mayor parte de sus objetivos presupuestarios sin pertinencia con la Ley 12/2007 planificando la mayor parte de sus recursos sin perspectiva de género.

En la ejecución las medidas son dos, las cuales son adecuadas, si bien tienen que seguir avanzando y profundizando su ejecución, ya que se han desarrollado solo parcialmente y quedan aspectos susceptibles de integrar el enfoque de género. En este sentido, los Planes de igualdad de las empresas no son el único elemento que introducir en la contratación. Las recomendaciones de auditoría orientan de otros aspectos relacionados con la igualdad en el empleo, brecha salarial y paridad. Y finalmente, se anuncian tres relativas a la metodología G+ medidas que se valoran adecuadamente.

Con relación a las medidas planificadas para los siguientes presupuestos, tanto las relativas a la planificación y ejecución presupuestaria como las de implementación de la metodología G+, se valora que son, en su mayoría adecuadas, si bien se destaca que debe hacerse seguimiento de las mismas en próximos ejercicios presupuestarios.

En definitiva, la ASSDA ha presentado para el programa 31R Dependencia una propuesta de medidas que cumple de manera parcial con las principales recomendaciones efectuadas por la auditoría de presupuesto y género, por lo que la entidad deberá seguir definiendo e implementando en próximos ejercicios presupuestarios las restantes medidas recomendadas.

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 F.A.S, S.G.I.M o PNC de la Seguridad Social".

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, artículo 11: "Acciones positivas". Las pensiones no contributivas y asistenciales se podrían incluir dentro de este artículo, pues se crearon para dar cobertura sobre todo a aquellos colectivos de mujeres que no habían cotizado o lo habían hecho de manera insuficiente, por haber dedicado gran parte de su vida al cuidado de hijos, mayores y del hogar.

Ley 12/2007, artículo 46: "Inclusión social".

Real decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, artículo 2: "Principios y fines de la seguridad social" que recoge la igualdad como uno de los principios informadores del sistema público de la 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

Las personas beneficiarias de este tipo de pensiones, son mayoritariamente mujeres, que llegan al 65,1% del total, frente al 34,9% que representan los hombres. Este alto porcentaje de presencia femenina entre quienes reciben este tipo de pensión refleja la realidad social de las mujeres en un pasado reciente, cuando era escasa su incorporación al mundo laboral y por tanto tenían menores contribuciones a la Seguridad Social. Esta brecha entre hombres y mujeres que perciben las pensiones no contributivas va disminuyendo lenta, pero sostenidamente en el tiempo, claro efecto de la incorporación progresiva de las mujeres al mercado laboral.

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 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 perceptoras mayoritarias.

Como se puede observar, existe una patente brecha de género en las pensiones que reproduce y amplía la brecha de género en los salarios. Las mujeres acceden al mercado de trabajo en peores condiciones que los hombres debido a la discriminación laboral, cuando acceden tienen trayectorias laborales más irregulares, con más lagunas y trabajos a tiempo parcial producto de una peor conciliación de las obligaciones familiares, trabajo reproductivo, cuidados, etc. atribuidas por la división sexual del trabajo y las laborales.

17.00 CONSEJERÍA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

Según el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, la Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio mantiene las mismas competencias establecidas en el Decreto 107/2019, de 12 de febrero, por el que se establece su estructura orgánica.

De entre estas, son relevantes para la igualdad de género las de vivienda, suelo, arquitectura e inspección en materia de vivienda, incluyendo el desarrollo y coordinación de las políticas de asistencia a personas en riesgo de pérdida de su vivienda habitual en supuestos de desahucio, y la movilidad e infraestructuras viarias y de transportes. Igualmente, le corresponde la investigación, desarrollo e innovación y la superior inspección y el control de la calidad de la edificación, construcción y obra pública, así como la ordenación territorial y urbanística.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece determinados mandatos que le son de aplicación en la gestión de estas competencias, especialmente el artículo 50. Planeamiento urbanístico, vivienda y transporte.

12Q D.S.G. FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

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 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, establece, en su artículo 6, la obligatoriedad de que se incorpore de forma efectiva el objetivo de la igualdad por razón de género en todos los proyectos de ley, reglamentos y planes que apruebe el Consejo de Gobierno. De este modo la Secretaría General Técnica tiene encomendado el desarrollo de las funciones de la Unidad de Igualdad de Género previstas en el artículo 60 de la citada Ley, la cual coordina e integra la perspectiva de género en el ámbito competencial de la Consejería en sus distintas actuaciones, entre las que se encuentra la elaboración de disposiciones normativas.

Dando cumplimiento a lo recogido en el artículo 13 Ayudas y Subvenciones, de la Ley 12/2007, se garantiza que las disposiciones normativas de diferentes líneas de subvenciones emanadas desde la Consejería integren el enfoque de genero en sus bases reguladoras.

También, y según lo establecido en la citada Ley 12/2007, se tiene presente que la redacción de los proyectos de Orden sea, en general, respetuosa con el lenguaje inclusivo de género.

Asimismo, el artículo 4.g) de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, establece entre sus principios rectores garantizar el acceso a las ayudas económicas que se prevean para las mujeres víctimas de violencia de género y personas de ellas dependientes. Así, en las disposiciones normativas en materia de subvenciones se recoge este principio rector dentro de las actuaciones contempladas.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Se verificará que las recomendaciones realizadas por la Unidad de Igualdad de Género en los informes de observaciones hayan sido adoptadas en la normativa generada desde la Consejería, de manera que contribuyan a diminuir la brecha de género existente en su ámbito competencial. Le corresponde a la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio realizar las observaciones pertinentes al informe de evaluación del impacto de género.

Por otra parte, también se tiene presente que la redacción de los proyectos de Orden sean respetuosos con el lenguaje inclusivo de género, a tenor de lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, anteriormente citada, y en la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras, para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

Otro impacto directo se produce en materia de contratación administrativa, a través de los pliegos de cláusulas administrativas de los contratos. En los modelos de Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares recomendados por la Comisión Consultiva de Contratación Pública se establecen las siguientes cláusulas relacionadas con la igualdad:

Clasificación de las proposiciones.

En el caso de que dos o más proposiciones se encuentren igualadas, como la mejor desde el punto de vista de los criterios que sirven de base para la adjudicación, tendrán preferencia:

b) Las empresas que tengan la marca de excelencia o desarrollen otras medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, cuenten con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como que las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan, conforme a lo establecido en el artículo 45 de la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía, y de conformidad con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género de Andalucía. A tal efecto deberá aportar debidamente cumplimentado y firmado el anexo XIX.

Documentación previa a la adjudicación.

j) Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Las personas licitadoras deberán acreditar la elaboración y aplicación efectiva de un Plan de Igualdad en los casos y forma establecidos en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

43A VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y SUELO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Contribución a garantizar la seguridad y el bienestar de mujeres víctimas de violencia de género.

La actividad se basa en la concesión de ayudas de acceso a una vivienda a víctimas de violencia de género. Las principales líneas de trabajo y medidas se enmarcan en las siguientes convocatorias:

Ayudas al alquiler o al precio de ocupación establecido, dirigidas a entidades del Tercer Sector sin ánimo de lucro, 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 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 y otra normativa de referencia

Estas actuaciones estarían enmarcadas dentro del artículo 13 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre y del 48 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Se pretende la puesta en marcha de medidas que favorezcan la seguridad y el bienestar de mujeres victimas de violencia de genero. Para ello, se preverá en las convocatorias de ayudas al alquiler para personas vulnerables un porcentaje del presupuesto destinado a las mujeres víctimas de violencia de género.

43B ACTUACIONES EN MATERIA DE ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Incorporación en los instrumentos de planificación territorial y urbanística la perspectiva de género, en particular, mediante la realización de un documento de bases para la integración de este enfoque en los instrumentos de planificación territorial.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Esta actuación atiende a lo establecido en el artículo 6. Evaluación de impacto de género, que establece en su punto 2 que los planes que apruebe el Consejo de Gobierno (en este caso los planes territoriales) requieren de un informe de evaluación del impacto de género. Esto conlleva la necesidad de producir contenidos específicos que acrediten una efectiva incorporación de la perspectiva de género.

Asimismo, la actuación está relacionada con el apartado 2 del artículo 50. Planeamiento urbanístico, vivienda y transporte, que recoge la obligación por parte de los poderes públicos de tener 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, ya que estos últimos se desarrollan en el marco de los planes de ordenación del territorio.

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

Como consecuencia de su aplicación, se identifica un avance en la incorporación de la perspectiva de género en la planificación territorial que, a su vez, redundará en las corporaciones municipales a la hora de incorporar este enfoque en sus planes urbanísticos.

51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y TRANSPORTES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Incorporación de clausulas de género en los Pliegos de Prescripciones Técnicas Particulares de los contratos de carreteras.

A.2. Participación de mujeres en las comisiones de valoración de los contratos.

A.3. Adaptación de las herramientas de recogida de información que se refieran a personas desde el punto de vista de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las anteriores actuaciones responden a los siguientes artículos de la citada Ley 12/2007:

A.1. Artículo 12. Contratación pública.

A.2. Artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

A.3. Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Con las anteriores medidas se pretende contribuir a la disminución de la brecha de género en el empleo en el ámbito de la construcción de carreteras.

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 51B – Movilidad, Infraestructuras Viarias y Transportes aprecia que las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de Presupuesto con Perspectiva de Género son insuficientes, para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

En respuesta a un total de dieciocho recomendaciones presentes en el Informe APG, el programa ha presentado solamente dos medidas. Una de ellas corresponde a la planificación ("los pliegos de cláusulas administrativas particulares de la contratación de estos trabajos contemplan criterios de género para el desempate, en caso de dos proposiciones igualadas"), considerándose adecuada pero insuficiente con respecto a la recomendación específica y las responsabilidades en materia de género del programa. La segunda se enmarca en el ámbito de la implementación de la metodología G+ y buscar "comunicar a los responsables de la gestión de herramientas informáticas de carreteras que se pueden desagregar por sexo para que lo modifiquen". Esta se considera adecuada pero imprecisa ya que no se especifican las herramientas de información a modificar, y también muy limitada con respecto a la recomendación recibida.

Con relación a las medidas planificadas para los siguientes presupuestos, similares a las anteriores, se valora en general que son adecuadas pero igualmente insuficientes, si bien se destaca que el programa conoce la necesidad de obtener datos desagregados por sexo que faciliten los posteriores análisis de género.

Como conclusión, el programa 51B - Movilidad, Infraestructuras Viarias y Transportes, presenta una propuesta inadecuada de cumplimiento de las recomendaciones de APG, ya que las medidas propuestas son insuficientes. Por ello, el programa necesita seguir definiendo medidas de planificación y ejecución presupuestaria y de metodología de presupuesto y género basadas en las recomendaciones de la auditoría, para implementarlas en próximos ejercicios presupuestarios.

17.40 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DE LA COSTA DE HUELVA

51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS DE TRANSPORTES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Planificación de paradas bajo la perspectiva de género: seguridad e intermodalidad.

Todas las nuevas paradas de implantación así como en las actuaciones correctivas y/o de modificación que se realicen en paradas/marquesinas actuales, deberán considerar la perspectiva de género, prestando especial atención en cuanto a ubicación, iluminación, así como acceso/itinerario peatonal a las mismas.

Por otra parte, en los protocolos de limpieza/revisión de paradas/marquesinas se incluirá un análisis y diagnóstico desde la perspectiva de género.

A.2. Revisión y adecuación, en su caso, de los sistemas de información y señalética dirigidos a la ciudadanía considerando la perspectiva de género.

Todos los folletos, carteles físicos y/o virtuales que se emitan en 2022 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 y otra normativa de referencia

A.1. Esta actuación responde a los siguientes artículos de la citada Ley 2/2007: artículo 8. Enfoque de género en el presupuesto, artículo 37. Organización de espacios, horarios y creación de servicios y artículo 50. Planeamiento urbanístico, vivienda y transporte.

A2. Atiende al artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública de la Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Con las anteriores medidas se pretende la incorporación de mayor número de usuarias al transporte público.

17.41 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE ALMERÍA

51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS DE TRANSPORTES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Planificación de itinerarios a centros educativos y universidades que ayuden a la conciliación laboral.

A.2. Revisión y adecuación de los sistemas de información y señalética dirigidos a la ciudadanía considerando la perspectiva de género.

A.3. Acciones para promover e implantar la perspectiva de género en contratos mayores y con operadores.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Artículo 37. Organización de espacios, horarios y creación de servicios, de la Ley 12/2007.

A.2. Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública, de la ley 12/2007, para garantizar un lenguaje igualitario en todos los contenidos e imágenes. También responde al artículo 17. Publicidad y medios de comunicación de la citada Ley 13/2007.

A.3. Atiende a los siguientes artículos de la Ley 12/2007: artículo 12. Contratación Pública y artículo 35. Marca de excelencia en 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

Los diversos objetivos propuestos buscan la implantación de políticas de igualdad de género en las acciones llevadas a cabo por el Consorcio de Transporte del área de Almería.

A1. La planificación de los itinerarios a los centros educativos del área metropolitana, así como a la Universidad de Almería considerando el enfoque de género, persigue la proximidad de los servicios para minimizar los desplazamientos de las y los progenitores a los centros y facilitar la conciliación laboral.

A2. La revisión y adecuación de los sistemas de información y señalética dirigidos a la ciudadanía considerando el enfoque de género, garantiza el uso de un lenguaje no sexista y un tratamiento igualitario de las imágenes y del contenido. La página web del Consorcio, así como los folletos informativos, publicitarios y promocionales de los servicios, deben cumplir dichos criterios.

A3. Incorporación en los pliegos de condiciones de los contratos mayores de cláusulas que consideren la tenencia de un plan de igualdad de género por parte de las empresas licitadoras.

También se va a hacer un seguimiento de las contrataciones de conductoras mujeres en el ámbito del transporte público de su área de influencia. Este diagnóstico, en un sector muy masculinizado, permitirá orientar futuras mejoras al respecto considerando la perspectiva de género en el sistema de transporte metropolitano.

17.42 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE CÓRDOBA

51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS DE TRANSPORTES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Implementación de medidas de accesibilidad con perspectiva de género en las paradas de transporte.

A.2. Establecimiento de paradas a demanda con posibilidad de horario nocturno y zonas despobladas.

A.3. Revisión y adecuación de los sistemas de Información y señalética conforme a la perspectiva de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones descritas, y comprendidas dentro del ámbito competencial del Consorcio, se encuentran relacionadas con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre:

Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública.

Artículo 37. Organización de espacios, horarios y creación de servicios, en sus apartados 1 y 3, relacionados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia.

Artículo 50.4, sobre políticas públicas de movilidad y transporte, que mandata prioridad en la reducción de los tiempos de desplazamiento para facilitar la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar, así como la atención a las necesidades del mundo rural o de zonas de menor densidad de población.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Desde un punto de vista de igualdad de género, se pretende lograr una percepción de mayor seguridad personal de las personas usuarias. También se quiere conseguir una mejor accesibilidad al transporte público por parte de las mujeres y de los hombres, en condiciones de igualdad, sin distinción por lugar de residencia, siempre dentro de las localidades incluidas en el ámbito competencial del Consorcio de Transporte Metropolitano del área de Córdoba.

17.43 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE GRANADA

51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS DE TRANSPORTES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Planificación de paradas bajo la perspectiva de género: seguridad e intermodalidad.

A.2. Revisión y adecuación, en su caso, de los sistemas de información y señalética.

A.3. Establecimiento de paradas a demanda con posibilidad de horario nocturno.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Artículo 37. Organización de espacios, horarios y creación de servicios, de la Ley 12/2007, en sus apartados 1 y 3, relacionados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y la creación de infraestructuras y servicios

A.2. Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública de la citada Ley 12/2007.

A.3. Artículo 50.4 de la Ley 12/2007, sobre las políticas públicas de movilidad y transporte, que deberán priorizar la reducción de los tiempos de desplazamiento, facilitar la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar, así como 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

Desde un punto de vista de igualdad de género, con la aplicación de las actuaciones previstas por el Consorcio se pretende lograr una percepción de mayor seguridad personal de las personas

usuarias. Las mujeres, a menudo, reportan niveles más bajos de satisfacción con sus viajes al trabajo, y son particularmente propensas a tener más preocupaciones con respecto a la seguridad personal en momentos particulares del día.

También se pretende conseguir una mejor accesibilidad al transporte público de las mujeres y hombres en condiciones de igualdad, sin distinción por lugar de residencia, siempre dentro de las localidades incluidas en el ámbito competencial del Consorcio de Transportes.

17.44 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE JAÉN

51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS DE TRANSPORTES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1 Implementación de medidas de accesibilidad con perspectiva de género en las paradas de transporte.

El Consorcio de Transportes determinará los puntos de parada al objeto de poder facilitar la conciliación familiar, como medida disuasoria del uso del transporte privado frente al público.

A.2. Revisión y adecuación, en su caso, de los sistemas de información y señalética a la ciudadanía, con enfoque de género.

En todo lo relativo a la información que se realiza desde el Consorcio de Transporte a las personas usuarias mediante cartelería o vía web, se utilizarán lenguaje e imágenes no sexistas.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. La actuación descrita se encuentra relacionada con los siguientes artículos de la Ley 12/2007, de 26 noviembre:

Artículo 37, sobre organización de espacios, horarios y creación de servicios, en sus apartados 1, 3 y 4, relacionados con los desplazamientos y tiempos de acceso, la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia, y la elaboración de estudios.

Artículo 50, sobre Planteamiento urbanístico, vivienda y transporte, en sus apartados 2, 4 y 5, referidos a la planificación de la movilidad, la priorización de la reducción de los tiempos de desplazamiento, el facilitamiento de la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar, la respuesta a las necesidades del mundo rural o zonas de menor densidad de población y, finalmente, la promoción de la investigación con perspectiva de género de la movilidad y el transporte, con el fin de que sus políticas públicas en esta materia favorezcan de manera equilibrada a mujeres y hombre.

A.2. La actuación descrita se encuentra relacionada el artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública, de la Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Con estas actuaciones, y teniendo en cuenta el poder transformador de los Consorcios de Transporte por su capacidad de coordinar y gestionar los servicios de transporte público a partir de las necesidades de la población, se espera conseguir una mejora en la percepción del transporte público y una mayor accesibilidad por parte de la ciudadanía, reduciendo las desigualdades entre hombres y mujeres.

17.45 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE MÁLAGA

51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS DE TRANSPORTES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Planificación de paradas bajo la perspectiva de género: seguridad e intermodalidad.

A.2. Revisión y adecuación, en su caso, de los sistemas de información y señalética dirigidos a la ciudadanía bajo la perspectiva de género.

A.3. Incorporación de la perspectiva de género a la definición y ejecución en los planes de transporte.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Esta actuación responde a los artículos 37 y 50 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, sobre organización de espacios, horarios, y planeamiento urbanístico, vivienda y transporte, que mandantan dar prioridad a la reducción de los tiempos de desplazamiento y facilitar la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar, dando respuesta a las necesidades del mundo rural o zonas de menor densidad de población.

A.2. En este caso, se atiende al artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública, garantizando un lenguaje igualitario en todos los contenidos e imágenes, una comunicación efectiva, que no sea ambigua, discriminatoria ni excluyente y donde los signos representen con justicia la realidad que designa. Igualmente, atiende al artículo 17. Publicidad y medios de comunicación.

A.3. Esta actuación sigue los mandatos de los artículos 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género y 50.5. sobre Planeamiento urbanístico, vivienda y transporte, de la Ley 12/2007, en lo referente a la realización de estadísticas con perspectiva de género en materia de movilidad y el transporte metropolitano, con el fin de favorecer de manera equilibrada a mujeres y hombres.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La primera y principal consecuencia esperada de los tres objetivos operativos propuestos es la implantación, especificada por primera vez a través de actuaciones e indicadores, de la perspectiva de género en el sistema de transporte metropolitano del Área de Málaga.

Para el ejercicio 2022, en cuanto al primer objetivo de planificación, se espera que las usuarias de los transportes públicos del Consorcio sientan niveles más altos de satisfacción y seguridad en sus viajes tanto de trabajo como de ocio. En igual sentido, la planificación de paradas e itinerarios relacionados con los viajes a los centros educativos y de formación del área metropolitana, como la Universidad de Málaga, facilitará la conciliación laboral de las y los progenitores, promoviendo el derecho efectivo de compartir adecuadamente las tareas y responsabilidades correspondientes.

En cuanto a la revisión y adecuación, en su caso, de los sistemas de información y señalética dirigidos a la ciudadanía, la consecuencia esperada es la de garantizar un uso del lenguaje no sexista, con tratamiento igualitario en imágenes y contenido.

Por último, con la incorporación de la perspectiva de género en la definición y ejecución de los planes de transporte, en especial en la redacción del Plan de Transporte Metropolitano del Área de Málaga actualmente en elaboración y cuya entrada en vigor se prevé en el año 2022, así como en la realización de encuestas a todos los operadores de transporte desagregando por sexo los datos de movilidad relativos a personas, se quiere hacer un seguimiento sobre la participación de mujeres y hombres en el transporte público.

Además, se pretende realizar un análisis de género del personal de los operadores de transporte, con el objetivo de implementar un plan de igualdad y fomentar un incremento de mujeres en las plantillas de las empresas de transporte público con el objetivo de alcanzar la paridad.

17.46 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE SEVILLA

51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS DE TRANSPORTES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Establecimiento de paradas o dotación de equipamiento para estas con el objetivo de mejorar la intermodalidad y la seguridad, y así eliminar barreras de acceso a los medios de transporte que impidan la plena participación de las mujeres en las distintas esferas políticas, económicas y sociales.

A.2. Mejora de los canales de comunicación que consideren las necesidades de información de hombres y mujeres, atendiendo además a los diferentes rangos de edad y perfiles socioeconómicos.

A.3. Atención a los contenidos e imágenes que se utilicen en los canales de comunicación para garantizar un tratamiento igualitario.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las anteriores actuaciones responden a distintos mandatos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre:

A.1. Artículo 37. sobre organización de espacios, horarios y creación de servicios, y artículo 50. sobre las políticas públicas de movilidad y transporte, en su apartado 4.

A.2. Artículo 43. Igualdad en las políticas sociales, en su apartado 6.

A.3. Articulo 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

Las actuaciones previstas pretenden eliminar dificultades de acceso a los medios de transporte público que puedan influir negativamente en la participación de las mujeres en las diferentes esferas o ámbitos de la sociedad. Se espera adaptar, en la medida de lo posible, las infraestructuras y los servicios de transporte a sus necesidades de movilidad, haciéndolos más seguros y accesibles.

17.47 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL CAMPO DE GIBRALTAR

51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS DE TRANSPORTES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Implementación de medidas de accesibilidad con perspectiva de género en las paradas de transporte.

A.2. Revisión y adecuación de los sistemas de información y señalética bajo la perspectiva de género.

A.3. Incorporación de la perspectiva de género en los planes de transporte, encuestas y estudios.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones descritas, y comprendidas dentro del ámbito competencial del Consorcio de Transporte Metropolitano del Campo de Gibraltar se encuentran relacionadas con los siguientes artículos de la Ley 2/2007, de 26 de noviembre:

Artículo 9, sobre lenguaje no sexista e imagen pública.

Artículo 10, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

Artículo 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 su apartado 4, relacionado con dar prioridad a la reducción de los tiempos de desplazamiento y facilitar la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar, así como a dar 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 actuaciones definidas por este Consorcio permitirán realizar un diagnóstico de la situación de desigualdad por razón de sexo en su ámbito de actuación. En consecuencia, se proyectarán actuaciones de mejora sobre el transporte metropolitano en su área de influencia dirigidas a una mejor percepción del transporte público y una mayor accesibilidad al mismo por parte de las mujeres, contribuyendo a reducir las brechas de género.

17.48 CONSORCIO METROPOLITANO DE TRANSPORTE DE LA BAHÍA DE CÁDIZ

51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS DE TRANSPORTES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Establecimiento de nuevas paradas en zonas urbanas de municipios del Consorcio que mejoren la percepción de seguridad por parte de la ciudadanía.

A.2. Estudio y revisión del sistema de información y atención a las personas usuarias desde la perspectiva de género.

A.3. Emisión del sistema de información y atención a las personas usuarias, incluyendo la perspectiva de género.

Desde este Consorcio, en todo lo relativo a 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 sexistas.

A.4. Incorporación de la perspectiva de género a la definición y ejecución en los planes de transporte, encuestas, etc.

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 en el ámbito de este Consorcio, al objeto de facilitar el cumplimiento de responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y/o dependientes, como medida disuasoria del uso del transporte privado frente al público.

Por otra parte, desde el Consorcio, 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 las personas usuarias en el ámbito metropolitano, así como la intermodalidad con otras áreas.

Además, periódicamente se realizan encuestas a las personas usuarias de los servicios de transporte del Consorcio, identificando el sexo de las mismas, con el principal objetivo de identificar sus necesidades y medir cualitativamente los servicios, para poder implementar posteriormente medidas dirigidas, entre otras, a la equidad entre mujeres y hombres.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A la actividad del Consorcio Metropolitano de Transporte de la Bahía de Cádiz le afectan diversos mandatos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, especialmente los siguientes artículos:

Artículo 9, sobre el lenguaje no sexista e imagen pública.

Artículo 10, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, que obliga a realizar análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de género y difundir sus resultados, en el marco de todos los estudios y prospecciones de transporte que se lleven a cabo.

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 responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia y la elaboración de estudios.

Artículo 50, que especifica normas sobre el planeamiento urbanístico y vivienda, en su apartado 2, se refiere a la planificación de la movilidad, en tanto que manda incorporar la perspectiva de género a la definición de los planeamientos urbanísticos. En su apartado 4 establece que las políticas públicas darán prioridad a la reducción de los tiempos de desplazamientos, deberán facilitar la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar y darán respuesta a las necesidades del mundo rural o zonas de menor densidad de población.También en el apartado 5 se establece que la Administración de la Junta de Andalucía promoverá 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.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La primera consecuencia de estas acciones es contribuir a incrementar la perspectiva de género en el Sistema de Transporte Metropolitano de la Bahía de Cádiz.

Por otra parte, y teniendo en cuenta el poder transformador de los Consorcios de Transportes por su capacidad para coordinar y gestionar las infraestructuras y servicios de transporte público, se espera equilibrar el número de usuarias y usuarios, al adecuar las expediciones a las necesidades concretas de unas y otros reflejadas en los estudios realizados. También se pretende avanzar en el uso de un lenguaje no sexista e igualitario.

17.51 AGENCIA DE VIVIENDA Y REHABILITACIÓN DE ANDALUCÍA

43A VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y SUELO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Inclusión de la estadística sobre fianzas de los contratos de arrendamiento y de suministro correspondientes a inmuebles en Andalucía como proyecto estadístico en el Programa estadístico y cartográfico anual (2021) que se apruebe en el marco del nuevo Plan estadístico y cartográfico de Andalucía 2021-2027.

A.2. Inclusión de cláusulas con enfoque de género en los pliegos de contratación.

De esta manera, la empresa adjudicataria que ejecute el contrato deberá integrar en la plantilla a personas provenientes de distintos colectivos que deberán realizar al menos un 10% de de las horas de trabajo previstas. De ese 10% de horas de trabajo, al menos el 40% deben corresponder a horas trabajadas por mujeres. Estos colectivos son: mayores de 45 años en situación de desempleo, menores de 30 años en situación de desempleo y mujeres en situación de desempleo.

A.3. Incorporación del enfoque de género en el nuevo Plan Estratégico Plurianual.

Actualmente AVRA se encuentra inmersa en el proceso de elaboración y diseño de su nuevo Plan Estratégico Plurianual, en coherencia con el Plan VIVE 2020-2030, en el que se está teniendo en cuenta, entre otros recursos metodológicos, la guía para la incorporación de 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 ya se incluía la perspectiva de género como criterio general de actuación y gestión del conjunto de la actividad de la agencia (inclusión y diversidad social y cultural, equidad de género, sostenibilidad ambiental y equilibrio territorial). No obstante, en el diseño y planificación de las actuaciones del nuevo Plan se pretende avanzar incorporando la perspectiva de género en el proceso metodológico (conformación de los equipos de trabajo incluyendo a personas con formación en igualdad de género, etc.), así como estableciendo objetivos generales que puedan posteriormente desarrollarse en planes y programas operativos.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La actividad prevista por la Agencia está marcada por diversos artículos de la Ley 12/2007:

Artículo 5. Transversalidad de género, que mandata incluir en enfoque de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas.

Artículo 10, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

Artículo 12, sobre contratación pública.

Artículo 50, sobre planeamiento urbanístico, vivienda y transporte.

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 prevé, en primer lugar, identificar las posibles acciones a tomar y el seguimiento de las políticas en orden a hacer efectivo el derecho a la vivienda, considerando el enfoque de género. Por otra parte, se espera hacer posible un mejor acceso a la vivienda para colectivos con mayores dificultades, cuya situación de riesgo social se derive, entre otras, de la vulnerabilidad residencial y socioeconómica. Y, finalmente, se pretende avanzar en la inserción laboral considerando la igualdad de género, incrementando la tasa de empleo de colectivos desprotegidos y con menor acceso al trabajo.

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 43A – Vivienda, Rehabilitación y Suelo aprecia que las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de Presupuesto con Perspectiva

de Género son insuficientes, para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

El programa ha presentado seis medidas para la planificación de las cuales dos están dirigidas al ámbito de la desagregación de los datos relativos a personas, siendo una inadecuada y otra adecuada. Ninguna se formula de manera coherente con la recomendación de elaboración de diagnósticos correspondiente, ya que estas medidas no constituyen por sí mismas un diagnóstico. La tercera tampoco es adecuada porque no responde a la recomendación, que está relacionada con la presencia de objetivos y actuaciones de género en la documentación presupuestaria y su coherencia con aquellos de la Consejería a la que está adscrita. Las tres restantes medidas se entienden como una única (elaboración del nuevo Plan Estratégico Plurianual de la Agencia), que es adecuada pero insuficiente en relación con las recomendaciones realizadas.

En la ejecución, solamente se atiende a una de las tres recomendaciones, con una medida adecuada pero imprecisa, que no concreta el número de viviendas y las entidades destinatarias.

Finalmente, se anuncian tres medidas relativas a la metodología G+ que no responden a la totalidad de las recomendaciones recibidas. Una de ellas también se basa en el futuro Plan Estratégico Plurianual de la Agencia, por tanto, adecuada pero insuficiente. Las dos restantes se consideran adecuadas, aunque la relativa a la formación carece de la precisión necesaria para su valoración.

Con relación a las medidas planificadas para los siguientes presupuestos, tanto las relativas a la planificación y ejecución presupuestaria como las de implementación de la metodología G+, se valora que son en su mayoría adecuadas pero insuficientes para responder a todos los retos que tiene el programa en la incorporación del enfoque de género. En este sentido, se espera que el futuro Plan Estratégico Plurianual de la Agencia marque la senda para las mejoras recomendadas.

En conjunto, el programa 43A – Vivienda, Rehabilitación y Suelo ha presentado una propuesta de medidas que cumple de manera parcial con las principales recomendaciones efectuadas por la auditoría de presupuesto y género, por lo que el programa deberá seguir definiendo e implementando en próximos ejercicios presupuestarios las restantes medidas recomendadas.

18.00 CONSEJERÍA DE CULTURA Y PATRIMONIO HISTÓRICO

De acuerdo con el Decreto 108/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico, esta Consejería tiene atribuidas una serie de competencias de alta relevancia en materia de género como son las relativas a la promoción, fomento, investigación, protección y difusión de la cultura y del patrimonio histórico; las políticas culturales; las industrias creativas y culturales; las acciones de cooperación y de voluntariado cultural; y las de memoria democrática.

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 Cultura y Patrimonio Histórico, principalmente aquella que dispone que las administraciones públicas de Andalucía promoverán la igualdad en la participación de las mujeres y hombres en las actividades sociales, culturales, lúdicas y deportivas que se desarrollen en la comunidad autónoma.

12R D.S.G. CULTURA Y PATRIMONIO HISTÓRICO

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 realizará labores de apoyo, asesoramiento y atenderá las consultas que los centros directivos y los entes instrumentales le dirijan, en aras de introducir nuevas acciones de igualdad de género entre sus actuaciones.

A.2. Diseño de acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad entre el personal.

Se seguirán realizando acciones de sensibilización y divulgación entre el personal de los centros directivos y los entes instrumentales, mediante el envío de información referida a la igualdad de género en su marco competencial, para que este conocimiento previo sea eficaz en el diseño y programación de sus políticas con perspectiva de género, tanto para una repercusión en la ciudadanía, como para una igualdad más real y efectiva en la propia Consejería.

A.3. Asesoramiento para la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración de la planificación sectorial de la Consejería.

Se encuentra en tramitación la elaboración de un diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la cultura y el patrimonio histórico. Con este conocimiento se podrá elaborar el Plan de igualdad de la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico, que será el marco en el que se definan los principios y objetivos para la planificación sectorial de la Consejería.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Da cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 5. Transversalidad de género y 60. Unidades de igualdad de género, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

A.2. Responde al artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas de la citada Ley 12/2007.

A.3. Sigue los mandatos de los artículos 6. Evaluación de impacto de género y 50 ter. Cultura, de la Ley 12/2007. También del artículo 10. Actividades culturales, artísticas y deportivas de la Ley 13/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Con las acciones previstas se espera conseguir una mayor implicación del personal de la Consejería, especialmente del personal alto cargo, en los principios de género y el diseño de políticas que coadyuven a la disminución de las brechas de género, la eliminación de la violencia de género y de cualquier otro trato discriminatorio, vejatorio o de riesgo para las personas por condiciones personales de género.

También se espera mejorar en la integración de la perspectiva de género en los presupuestos de la Consejería y en la evaluación de los avances que se vayan alcanzando respecto a una sociedad más justa e inclusiva.

31I MEMORIA DEMOCRÁTICA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Establecimiento de medidas reparadoras y de reconocimiento de las víctimas.

Se tendrá especialmente presente a las mujeres en las actuaciones referidas a localización, exhumación e identificación de víctimas, desagregando por sexo los resultados que se obtengan. También en el resto de acciones que se puedan desarrollar, entre otras, las dirigidas al estudio e investigación, divulgación y difusión, tratando con ello de visibilizar a las mujeres y darles el papel que históricamente se les ha usurpado.

A.2. Impulso del reconocimiento de espacios de duelo y memoria.

Se pretende fomentar los espacios de duelo relacionados con las mujeres víctimas de la guerra civil y la posguerra y la señalización de los mismos.

A.3. Conocimiento de la situación de las mujeres durante la Guerra Civil y la posguerra.

Se busca resarcir la invisibilidad, el olvido y la represión que sufrieron las mujeres durante la guerra civil y posguerra ya que no solo fueron víctimas directas sino también colaterales por su condición de mujeres, y profundizar en el conocimiento de su situación para aportar una perspectiva de género a este periodo histórico, mediante estudios e informes y su divulgación con conferencias o mesas redondas.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Estas actuaciones responden a lo dispuesto en el artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género de la La Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la

igualdad de género en Andalucía, así como lo dispuesto en el articulo 5. Fomento de las investigaciones de 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

La Ley 2/2017 de Memoria Histórica y Democrática de Andalucía tiene por objeto la regulación de las políticas públicas para la recuperación de la Memoria Democrática de Andalucía. El desarrollo de esta política persigue recuperar la memoria democrática y promover la concordia entre la población andaluza sobre la base de los principios de verdad, justicia y reparación, y en los valores democráticos de concordia, convivencia, pluralismo político, defensa de los derechos humanos, cultura de paz e igualdad de hombres y mujeres.

La situación de las mujeres andaluzas durante la Guerra Civil y la posguerra es de una mayor invisibilidad. Hubo mujeres que fueron víctimas directas de la guerra y la posterior represión, pero también las hubo que fueron víctimas colaterales solo por su condición de mujer. Por ello, puede afirmarse que la represión que sufrieron las mujeres no debe considerarse como una mera variante de la represión general, entendiendo como tal a la masculina, ni un mero complemento, sino que debe ser considerada como una categoría diferenciada tan relevante como la sufrida por los hombres. Se pretende, por tanto, resarcir la invisibilidad, el olvido y la represión que sufrieron las mujeres durante esta época histórica.

45D MUSEOS, ESPACIOS CULTURALES, DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DEL ARTE

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Incorporación de nuevos indicadores relacionados con los objetivos operativos de igualdad de género.

A.2. Diseño de una exposición virtual permanente en el portal de museos relacionada con la igualdad de género.

Esta exposición contará con fondos seleccionados de todos los museos que ilustren la normalización de la violencia contra las mujeres en el patrimonio histórico-artístico, pero se incorporará una mirada crítica hacia ese patrimonio basada en una 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. Promoción de la participación de los museos en la Herramienta MAV para la igualdad, promovida por la Asociación de Mujeres en las Artes Visuales y el Ministerio de Cultura y Deporte. Esta es una herramienta de diagnóstico y mejora para las instituciones museísticas en relación a la igualdad de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Esta actuación atiende especialmente al artículo 8. Enfoque de género en el presupuesto, artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género y artículo 50 ter. Cultura, de la Ley 12/2007.

A.2. Esta actuación se adecúa principalmente al artículo 50 ter. Cultura de la Ley 12/2007 y al artículo 10. Actividades culturales, artísticas y deportivas de la Ley 13/2007.

A.3. Esta actuación responde a lo establecido en el artículo 50 ter. Cultura 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. Permitirá a los órganos gestores mejorar su conocimiento sobre el grado real de visibilidad de las mujeres en el ámbito de los museos. Ello promoverá que estos realicen, aún si cabe, más programaciones con enfoque de género, lo que redundará en una mayor presencia y visibilidad de creadoras, investigadoras, divulgadoras, etc., en las actividades de los museos.

A.2. El patrimonio artístico no es ajeno a los valores del momento histórico en el que que este fue creado. Ese patrimonio ha normalizado y justificado la violencia, física y psíquica, sobre las mujeres. Una visión crítica de ese patrimonio no supone renegar de su valor artístico pero permitirá denunciar la normalización de ciertos comportamientos y actitudes que han sustentado la violencia contra las mujeres y que deben ser señalados para no perpetuarlos. El impacto se supone de especial calado entre la población más joven ya que es la mayor usuaria de los recursos digitales. Será de especial uso en actividades en el ámbito de la enseñanza secundaria.

A.3. La herramienta MAV permitirá la evaluación del impacto de género en cada museo de manera específica más allá de la evaluación general realizada por el programa presupuestario. Permitirá, tras el diagnóstico, que los museos programen actuaciones para corregir o mejorar aquellos indicadores en los que sean deficitarios en términos de igualdad de género que pueden ir desde el diseño y reforma de sus instalaciones o el tipo de equipamiento en el que se invierte, a las adquisiciones de obras de arte, el tipo de actividad que se programa y quienes participan en ellas.

45H INDUSTRIAS CULTURALES Y DEL LIBRO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Aumento de la participación en Festivales Andaluces.

A.2. Fomento de las actividades relacionadas con la lectura y Ferias del libro.

A.3. Incorporación de cláusulas de género en los pliegos de licitación para el fomento de la igualdad de género en el sector.

En los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares que rigen los contratos de obras y servicios, tanto en los criterios de solvencia técnica o profesional como en los criterios de adjudicación, se valorará la inclusión de un mayor número de mujeres en la contratación, tanto en el equipo técnico como entre el resto de las categorías, con el fin de paliar la escasa presencia de mujeres en este sector.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Esta actuación se adecúa principalmente al artículo 50 ter. Cultura de la Ley 12/2007.

A.2. La actuación responde a los artículos 25. Promoción empresarial y 50 ter. Cultura de la Ley 12/2007.

A.3. Esta actuación atiende al artículo 24. Incentivos a la contratación de mujeres de la Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Con respecto al aumento de la participación en festivales andaluces, en especial en los de cine, se pretende que se incremente la presencia de mujeres en la realización y dirección de películas, así como en los estrenos y visionado.

A.2. Con esta actuación se quiere facilitar la constitución y creación de editoriales dirigidas por mujeres, así como incrementar el número de publicaciones de escritoras andaluzas.

A.3. Esta actuación está dirigida a paliar la desigualdad de género existente en el empleo de este sector.

18.32. CENTRO ANDALUZ DE ARTE CONTEMPORÁNEO

45G PROMOCIÓN Y FOMENTO DEL ARTE CONTEMPORÁNEO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Exposiciones.

En 2022, el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo (CAAC) y el Centro de Creación Contemporánea de Andalucía (C3A) van programar un mismo número de exposiciones individuales de hombres que de mujeres. También va a ser paritaria su presencia en cada exposición colectiva.

La incorporación del enfoque de género comenzó en el CAAC en el año 2010, avanzando que esta sería una de las líneas prioritarias transversales. A partir de ese momento se ha trabajado activamente para que hubiese una equiparación real entre autoras y autores, tanto en la colección permanente como en las exposiciones temporales. De esta manera, se ha venido realizando una programación paritaria de exposiciones y se ha seguido una política similar en las adquisiciones, lo que le ha convertido en referente a nivel español. A esta política se ha sumado posteriormente el C3A, inaugurado en 2016 y adscrito posteriormente al CAAC.

A.2. Actividades formativas y didácticas.

Se realizarán, tanto en el CAAC como en el C3A, actividades formativas y didácticas que potencien el papel de las mujeres en el arte contemporáneo. Su diseño tendrá en cuenta la paridad en la programación de las mismas.

Se programarán nuevas ediciones de actividades ya consolidadas como el Curso Transformaciones del CAAC, los programas de residencias del C3A, las actividades por el Día de Andalucía y el Día Internacional del Museo o los itinerarios a las exposiciones, entre otras.

El CAAC continuará desarrollando el Proyecto BÚHO, dirigido al público en general. Este proyecto incluye la participación de niños y niñas de edades comprendidas entre los 3 y 12 años en talleres de formación cultural. Las actividades tienen lugar entre las 8 y 15 horas, todos los días laborables del verano, facilitando con ello la conciliación de la vida laboral y familiar de la ciudadanía andaluza.

También se prevé la continuidad de programas didácticos, con una nueva edición de "Ilusionando" entre otros, a lo largo de todo el año, así como actividades específicas en épocas vacacionales. Todo ello orientado a la conciliación de la vida laboral y familiar, al fomento de las actividades culturales y artísticas y al uso de la cultura como herramienta de dinamización de la sociedad y de reflexión crítica de la contemporaneidad.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones programadas se vinculan directamente con los mandatos de los siguientes artículos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre: artículo 50 ter. Cultura, artículo 52 bis. Mujeres jóvenes, artículo 56. Participación en ámbitos sociales, políticos y económicos, artículo 57. Imagen de la mujer y del hombre, y artículo 65. Igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y su suministro. También responden al artículo 10. Actividades culturales, artísticas y deportivas, de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

Por otra parte, las actuaciones relativas a actividades formativas y didácticas que se orientan a la conciliación de la vida laboral y familiar responden 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 la participación de las mujeres como artistas y comisarias en las actividades expositivas del CAAC y del C3A.

Contribuir a la igualdad de género a través de la difusión del papel de las mujeres en el arte contemporáneo mediante un programa de actividades formativas y didácticas con perspectiva de género. De esta manera, se planifican actividades que tienen a las mujeres como temática principal o que estén desarrolladas por autoras. Estos instrumentos de difusión y divulgación aportan elementos e información histórica que permiten enmarcar los temas y promover una reflexión crítica en la sociedad.

También se quiere promover y apoyar encuentros, talleres, conciertos, festivales y ciclos de música que contribuyan a conocer los problemas estructurales del arte contemporáneo y a sensibilizar a la población de las desigualdades de género en el sector.

Finalmente, parte de las actuaciones pretenden contribuir, dentro del marco de sus competencias y en la medida de lo posible, a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

18.51. AGENCIA ANDALUZA DE INSTITUCIONES CULTURALES

45E PROGRAMAS E INSTITUCIONES CULTURALES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Elaboración de un diagnóstico para analizar la situación de la igualdad de género en el sector cultural andaluz.

A.2. Visibilizacion de las mujeres escritoras en las actividades programadas en el ámbito de la creación literaria.

A.3. Dotación de espacio y voz en la programación de los centros escénicos propios a artistas femeninas que trabajen por el empoderamiento de las mujeres.

A.4. Subvenciones a proyectos audiovisuales y de cine que promuevan la participación de mujeres en equipos técnicos.

A.5. Subvenciones a proyectos de artes escénicas en los que participen mujeres en equipos técnicos.

A.6. Subvenciones a proyectos de flamenco que fomenten la participación de mujeres.

A.7. Subvenciones para la organización y participación en Ferias de arte contemporáneo que propicien la intervención de mujeres.

A.8. Promoción de la presencia femenina en el programa INICIARTE.

A.9. Visibilización de las distintas formas de violencia de género en las narrativas cinematográficas.

A.10. Desarrollo de proyectos de fotografía para sensibilizar sobre la violencia de género.

A.11. Desarrollo de actividades programadas en el marco del Pacto de Estado Contra la Violencia de Género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones A.1 a A.8 se encuadran en el cumplimiento del artículo 50 ter. Cultura de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Por su parte, las actuaciones A.9, A.10 y A.11 se enmarcan en el cumplimiento del artículo 10. Actividades culturales, artísticas y deportivas de 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

Se pretente contribuir a la generación de conocimiento sobre las desigualdades de género en el ámbito de competencias del programa.

También se quiere utilizar la programación cultural como una herramienta a disposición de la igualdad de género en la industria cultural y creativa. De esta manera se fomentará y difundirá el talento creativo femenino en las diversas disciplinas, y se tratará de sensibilizar a la ciudadanía contra la violencia de género utilizando los distintos lenguajes artísticos.

Con el programa de subvenciones se pretende apoyar aquellos proyectos culturales en los que exista una subrepresentación femenina, potenciando aquellos donde la participación de las mujeres sea menos representativa con el objetivo de ir reduciendo la brecha de género.

4. Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El seguimiento de recomendaciones de auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 45E Programas e Instituciones Culturales, aprecia que las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de Presupuesto con Perspectiva de Género son insuficientes, para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

El programa ha presentado siete medidas para la planificación, de las cuales tres son adecuadas (4B, 7Ba y 8B). El resto son imprecisas y necesitan ser redefinidas, ya que no concretan las actuaciones efectivamente realizadas o la información es incoherente. En el primer caso se encuentra, por ejemplo, la medida que se define como "todas las líneas de competencia de la Agencia contemplan criterios que favorecen la autoría femenina, persiguiendo la reducción de la brecha de género en las distintas disciplinas artísticas", debiendo especificar las líneas y los criterios establecidos en cada una de ellas. Y resulta incoherente la medida relativa a la implementación de la toma de datos desagregados por sexo, como respuesta a la recomendación 3 que va dirigida a la formulación de objetivos operativos de igualdad de género. Además, también se observan incongruencias en las medidas relativas a contratos presentes a lo largo del seguimiento.

Por su parte, en la ejecución las medidas son tres, de las cuales, dos son imprecisas por los motivos explicados anteriormente, y solamente una adecuada (10). Y finalmente, se anuncian cuatro medidas relativas a la metodología G+. De estas, una se considera adecuada, dirigida a la incorporación a GIRO de los datos de ejecución desagregados por sexo, pero insuficiente ya que esta no debe ser la única herramienta de recogida de información utilizada por el programa y tampoco atiende al conjunto de la recomendación. Dos medidas son imprecisas (13 y 14B), debiendo especificar las fechas, asistentes, etc., a las actividades de formación y comunicación. Además, se recuerda que un Plan de comunicación es más complejo y duradero que un único acto de comunicación. Por otra parte, la cuarta medida (14) es incoherente con respecto a la recomendación que se dirige a la elaboración del DOE.G+, debiendo por tanto redefinirse.

Con relación a las medidas planificadas para los siguientes presupuestos, tanto en las relativas a la planificación y ejecución presupuestaria como las de implementación de la metodología G+, se observan avances con respecto a las ya impulsadas. Estas se consideran adecuadas, si bien tendrán que mejorar en su concreción de cara a los futuros seguimientos APG, ya que las definiciones son amplias. Cabe citar por ejemplo la medida que se define "en función de los resultados de los diagnósticos que se pondrán en marcha se llevará a cabo una mayor integración en las actuaciones presupuestarias", debiendo asociar en el futuro los resultados de los diagnósticos con las medidas correctivas correspondientes.

En conjunto, el programa 45E Programa e instituciones culturales, ha presentado una propuesta de medidas que cumple de manera parcial con las principales recomendaciones efectuadas por la auditoría de presupuesto y género, por lo que el programa deberá seguir definiendo e implementando en próximos ejercicios presupuestarios las restantes medidas recomendadas.

18.52. INSTITUTO ANDALUZ DE PATRIMONIO HISTÓRICO

45J PATRIMONIO HISTÓRICO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Actividades de investigación, formación y divulgación del patrimonio cultural inmaterial dirigidas a mujeres en situación de vulnerabilidad.

Se trata del desarrollo de acciones de sensibilización relacionadas con la importancia del papel de las mujeres en la salvaguarda y transmisión del patrimonio cultural a partir de la información contenida en la Guía digital del patrimonio cultural, en el repositorio de activos digitales o en otras fuentes de información del Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IAPH).

A.2. Actividades en favor del acceso a la cultura del patrimonio para mujeres en exclusión por maltrato de género.

Se plantea el desarrollo de actividades divulgativas/formativas en torno al patrimonio destinadas específicamente a este colectivo, posibilitando su acceso a la cultura y a las maneras de proteger el patrimonio histórico de Andalucía. Por ello, en 2022 se realizarán visitas técnicas a la sede del IAPH para que estos colectivos de mujeres víctimas de violencia de género puedan conocer la naturaleza y dedicación de las instituciones públicas al patrimonio cultural.

A.3. Implementación del Plan de igualdad.

El Plan de igualdad del IAPH se configura como un instrumento flexible, que delimita un marco de actuación, y cuyo seguimiento y revisión periódica resulta imprescindible para coordinar los esfuerzos necesarios en su realización y garantizar su implantación en tiempo y forma.

A.4. Formación en materia de violencia de género para una mejor atención a la ciudadanía.

Se trata de formar al personal de la institución, especialmente al que desarrolla cotidianamente labores que implican una atención directa al público, para que a la hora de atender a sus diferentes grupos de interés se proporcione una imagen científica del patrimonio libre de estereotipos de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Se adecúa al artículo 21. Proyectos de investigación, artículo 46. Inclusión social y artículo 50 ter. Cultura recogidos en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

A.2. Atiende a los artículos 46. Inclusión social y 50 ter. Cultura de la Ley 12/2007, así como al artículo 10, relativo a actividades culturales, artísticas y deportivas de la Ley 13/2007.

A.3. Responde al artículo 32, relativo a los Planes de igualdad en la Administración pública, y tiene efectos directos en relación con los artículos 22, 29 y 30, todos de la Ley 12/2007.

A.4. Se adecúa al artículo 20 de la Ley 13/2007, que hace referencia a la formación de profesionales y del personal de 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

Se espera que las acciones contempladas en la programación del IAPH para el año 2022 tengan un impacto positivo desde el punto de vista de la igualdad de género en dos sentidos: tanto a nivel interno, para el fomento de la igualdad de género entre el personal del IAPH, como a nivel externo, para la mejora de la igualdad de género en la sociedad gracias al patrimonio cultural.

A nivel interno, las consecuencias esperadas incluyen la eliminación absoluta de las discriminaciones por razones de género (directas o indirectas); la modificación de los patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres, basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos; la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las acciones desarrolladas en el ámbito de una organización pública o privada; la prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo; la implantación de un código de conducta que proteja al personal empleado y a la empresa; la promoción de la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos; o la potenciación de la conciliación de la vida profesional, personal y familiar en el seno del Instituto.

En cuanto a las consecuencias para la sociedad, se espera mejorar el conocimiento sobre el papel de las mujeres en la identificación, creación, transmisión y salvaguarda del patrimonio cultural en la actualidad y a lo largo de la historia. También promover la igualdad de género y la lucha contra la violencia de género en la sociedad mediante la mejora del conocimiento del trabajo que se realiza desde una institución pública dedicada al patrimonio cultural. Y finalmente, atender a los distintos grupos de interés que acuden al IAPH proporcionando una imagen científica del patrimonio, libre de estereotipos de género.

5.3. INDICADORES POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS

El Presupuesto de la Junta de Andalucía para 2022, cuenta con un número total de 5.102 indicadores de los cuales, 2.058 (el 40,3%) son pertinentes a género. Con respecto al Presupuesto anterior, 2021, los indicadores pertinentes han aumentado un 6,6% y también su peso relativo sobre el total de indicadores ha subido, del 38,1% que suponían en 2021, al 40,3% antes citado.

Los indicadores presupuestarios permiten la medición del grado de consecución de los elementos de la planificación (objetivos y actuaciones), como resultado de la ejecución presupuestaria. Suponen, o deben suponer, así mismo, en cuanto a las previsiones que contienen, un reflejo de la realidad a que hacen referencia, puesto que quienes diseñan y fijan las cuantías en cada indicador, lo hacen a partir de una serie de factores (control de la ejecución de ejercicios anteriores, posibilidades de avance en el área presupuestada, análisis de la población objetivo, etc.), que necesariamente implican un conocimiento de la situación de partida sobre la que se desea actuar.

Los indicadores presupuestarios pertinentes a género, en el Presupuesto se clasifican según sean desagregados por sexo o indicadores que miden específicamente aspectos de igualdad entre hombres y mujeres. Ambas categorías no son excluyentes, ya que un indicador desagregado puede además haber sido diseñado para medir algún objetivo o actuación destinados a la igualdad de género.

Si se analiza el número de indicadores en las distintas consejerías de la Junta de Andalucía, se observa que, como en el presupuesto anterior, las consejerías que mayor número de indicadores pertinentes a género han previsto son las de Salud y Familias, con 392 indicadores, el 19% del total, Educación y Deporte, con 358 indicadores (17,4% del total) e Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, con 345 (16,8% del total). Las restantes consejerías cuentan con porcentajes de indicadores sobre el total por debajo del 10%, siendo las que menos indicadores pertinentes a género incluyen las de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible (82 indicadores, el 4% del total), Hacienda y Financiación Europea (89 indicadores, 4,3% del total) y Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio (112 indicadores, el 5,4% del total).

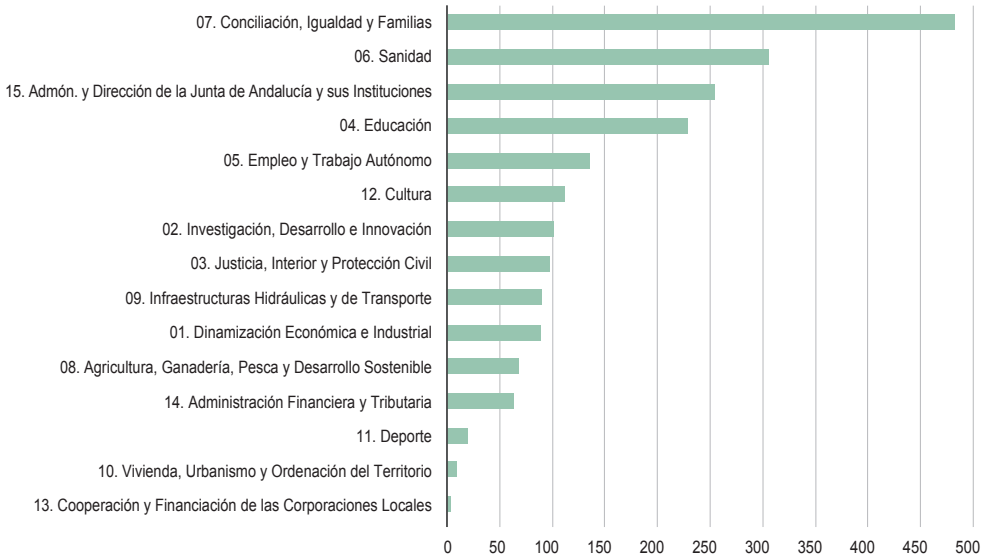
CUADRO 5.3. Indicadores por Consejerías/Secciones. Presupuesto 2022

CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR	123
CONSEJERÍA DE TURISMO, REGENERACIÓN, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL	125
CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO	174
CONSEJERÍA DE HACIENDA Y FINANCIACIÓN EUROPEA	89
CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE	358
CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE	82
CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDAD	115
CONSEJERÍA DE SALUD Y FAMILIAS	392
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN	345
CONSEJERÍA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	112
CONSEJERÍA DE CULTURA Y PATRIMONIO HISTÓRICO	143
TOTAL	**2.058**

Teniendo en cuenta en lugar de las secciones, las políticas de gasto, se observa que la política de Conciliación, Igualdad y Familia es la que cuenta con un mayor número de indicadores, 482, el 23,4% del total. Le sigue la política de Sanidad, con 306 indicadores, el 14,9% del total, y a continuación, se encuentra la Política de Administración y Dirección de la Junta de Andalucía y sus Instituciones, que incluye 255 indicadores (12,4% del total). La política de Educación cuenta con 229 indicadores, el 11,1% del total. Con aún menor número de indicadores, y en orden decreciente, se encuentran las políticas de Empleo y Trabajo autónomo, con un 6,6% del número total de indicadores (136), la de Cultura, que incluyó 111 indicadores, el 5,4% del total, la de Investigación, Desarrollo e Innovación, con 101 (el 4,9%), Justicia, Interior y Protección civil, con 97 indicadores (4,7% del total), Infraestructuras Hidráulicas y de Transporte (90 indicadores, 4,4% del total) y Dinamización Económica e Industrial, con 89 indicadores (4,3%).

El resto de políticas tienen un porcentaje de indicadores inferior al 4%, sobre todo las de Deporte (19 indicadores, el 0,9% del total), Vivienda, Urbanismo y Ordenación del territorio (9 indicadores, el 0,4% del total), y Cooperación y Financiación de las Corporaciones locales, con 3 indicadores (0,1% del total).

GRÁFICO 5.3. Indicadores por Políticas Presupuestarias. Presupuesto 2022



6

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DEL PRESUPUESTO PARA 2022

6

La implementación en Andalucía del Presupuesto con perspectiva de género permite a la administración autonómica dirigir la mirada y centrar la atención en la dimensión de género del ciclo de la política presupuestaria, utilizando instrumentos y metodologías adecuadas y capaces de identificar, medir y analizar la realidad en el momento idóneo para cada fase de elaboración, ejecución y evaluación presupuestaria. Esto posibilita disponer en el momento oportuno de la información necesaria para realizar una valoración del impacto de género del Anteproyecto de Ley del Presupuesto. Ello es posible mediante la conexión de dos factores fundamentales de la evaluación de impacto de género; por una parte, la identificación del diagnóstico de las desigualdades de género en forma de brechas de género, y por otra, los recursos presupuestarios disponibles para superar dichas desigualdades que se traducen en medidas concretas y determinadas para avanzar en la promoción de la igualdad de género.

El Anteproyecto de Ley del Presupuesto, y también su valoración de impacto de género, viene altamente determinado por las condiciones del contexto socioeconómico actual en el que se percibe, de manera general, la mejora de la situación sanitaria y una progresiva vuelta de la ciudadanía a la normalidad. Este escenario favorece una recuperación de la economía que, en Andalucía, se está traduciendo en el mayor crecimiento económico interanual de su serie histórica y que afecta de lleno a la recuperación de los sectores más afectados por la pandemia. Dichos sectores, entre los que destaca el comercio, hostelería, transporte y actividades artísticas, recreativas y otros servicios, son cruciales para la economía andaluza y, al mismo tiempo, presentan una elevada sensibilidad, ya que modulan las brechas de género que indican la calidad de vida diferenciada de mujeres y hombres.

En adelante, las estimaciones de crecimiento para la economía española señalan que 2022 será un año de crecimiento robusto que permita normalizar la actividad y el impacto más significativo de los fondos europeos del programa *Next Generation EU*, en los que uno de los ejes prioritarios es la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, en el Presupuesto andaluz para 2022 se integran más de 1.800 millones de euros provenientes del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, cuya regulación obliga a los estados miembros a dar cuenta de la manera en que los planes de recuperación y resiliencia abordan las desigualdades de hombres y mujeres y cómo se ha fomentado la cohesión económica, social y territorial de manera que hayan mitigado el impacto social y económico de la crisis, especialmente en las mujeres. Cabe destacar también que dentro de los instrumentos para la recuperación del programa *Next Generation EU*, el *React EU* incrementa los fondos europeos del marco 2014-2020 que directamente gestiona la Comunidad Autónoma de Andalucía, suponiendo una inyección de 1.881 millones de euros.

Por tanto, y dado que las consecuencias de la crisis y la situación del mercado laboral no han afectado por igual a mujeres y hombres, el actual escenario de recuperación que proporciona la gestión de los fondos europeos abre la puerta a nuevas oportunidades para tomar las medidas adecuadas que beneficien tanto a hombres como a mujeres y que puedan favorecer en condiciones de igualdad la recuperación económica, social y territorial de manera sostenible y contribuir por igual a la modernización y transformación de la sociedad andaluza.

En este sentido, si bien los avances logrados en términos de igualdad entre mujeres y hombres en los últimos años en Andalucía han permitido ir acortando significativamente muchas de las principales brechas identificadas en la mayor parte de los ámbitos de la política pública, todavía es posible señalar diversos ámbitos donde perviven significativas desigualdades que hay que seguir considerándolas atendiendo con los recursos presupuestarios disponibles.

A continuación se señalan los **principales indicadores de desigualdad entre mujeres y hombres y brechas de género** identificadas en el capítulo de la Realidad, sobre las que posteriormente se señalarán los recursos que las diferentes secciones presupuestarias y determinadas entidades instrumentales de la Junta de Andalucía han planificado destinadas a la mejora y minoración de las desigualdades.

En el ámbito del **poder y representación** se han logrado fuertes reducciones de brechas de género principalmente en el poder legislativo y ejecutivo autonómico. No obstante, los gobiernos locales, de mayor proximidad a la ciudadanía, son los que más lentamente van avanzando en términos de representación equilibrada entre hombres y mujeres. En 2021, seis de las ocho presidencias de diputación provincial de Andalucía están ocupadas por hombres, y dos por mujeres. Por su parte, de los 785 municipios que conforman la Comunidad Autónoma de Andalucía, 184 están regidos por alcaldesas y 601 alcaldes, significando una proporción de 23,4% alcaldesas y 76,6% alcaldes. Respecto al poder judicial, en 2021, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía tiene una composición con 37,3% (31) mujeres y 62,7% (52) hombres.

Por su parte, los rectorados, en 2021 presentan las mayores brechas del ámbito universitario (27,3% rectoras y 72,7% rectores). En el ámbito de la investigación, los equipos directivos de los centros del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía en 2021 muestran una participación de mujeres del 30% y 70% de hombres.

Teniendo en cuenta los puestos de los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales en Andalucía se observa que el 37,2% (143) están ocupados por mujeres y el 62,8% (241) por hombres. También en el análisis de género de los puestos directivos de los medios de comunicación durante el ejercicio 2021 se observa una distribución de un 26,9% mujeres y un 73,1% hombres. En el ámbito de la televisión, las mujeres representan solo el 34,4%, en el sector radiofónico se observa una presencia femenina del 22,5% (16 mujeres y 55 hombres). En los diarios, hay una distribución de un 23,2% de mujeres y 76,8% los hombres.

En el área de **Educación**, la observación de los datos de una década en Andalucía sobre la tasa de idoneidad en las enseñanzas educativas obligatorias, descubre que es siempre más elevada en mujeres que en hombres en todas las edades y en todos los cursos analizados. Persiste una brecha de género en los resultados académicos, que van aumentando desde los 8 años conforme asciende la edad. En la década analizada la tasa de idoneidad ha mejorado especialmente en la etapa de educación secundaria, donde se acorta la brecha de género en el alumnado de 12 años en 2,2 puntos porcentuales y en el de 14 años disminuye en 2 puntos porcentuales.

En el **ámbito universitario**, hay que referirse en Andalucía al personal docente e investigador (PDI) compuesto por 8.633 personas, ya que en 2019, entre el personal funcionario se observa una sobrerrepresentación masculina con 5.469 hombres y 3.164 mujeres (63,3% y 36,7% respectivamente). También se reproduce esta tendencia en las cátedras de universidad en el curso 2019/2020 que ascienden a 2.557 plazas. De estas, las mujeres ocupan 600 (23,5%) frente a 1.957 ocupadas por hombres (76,5%). Finalmente, en 2020 las investigadoras principales pertenecientes a Grupos de I+D, son un 28,4% y las investigadoras principales de Proyectos de excelencia son el 31,9%. En ambos casos están lejos de alcanzar los márgenes de equilibrio.

En el ámbito del **Empleo**, aunque los avances en la última década son manifiestos, se aprecian todavía importantes desequilibrios que tienen una incidencia importante en las oportunidades laborales de las mujeres. Según la información del segundo trimestre de 2021, la población comprendida entre 16 a 64 años en 2021 está distribuida al 50% entre hombres y mujeres, fenómeno que no se refleja en la distribución por sexo en los diferentes indicadores del mercado laboral.

En cuanto a la **población activa**, aunque la distribución de hombres y mujeres en activo ha mejorado en la última década, todavía se sitúa en un 45,6% de mujeres y un 54,4% de hombres en 2021. Por su parte, la población inactiva en Andalucía el segundo trimestre de 2021 es más baja, en un 1,8%, que la del mismo periodo en 2011, con la particularidad de que sube entre los hombres (5,7%) y baja entre las mujeres (6,1%), de manera que la distribución por sexo se acerca al equilibrio, aunque sin alcanzarlo del todo: se pasa de un 36,4% de mujeres y un 63,6% de hombres en 2011, a un 39,2% de mujeres y un 60,8% de hombres.

Asimismo se mantiene la brecha en la población ocupada, y en 2021 las mujeres representan el 43,3% de la población empleada total frente al 56,7% de hombres. Las tasas de **ocupación** muestran de manera más evidente la persistencia de esta desigualdad, ya que la tasa masculina asciende al 63,2% mientras la tasa femenina permanece en el 48,4%.

La **población en paro** baja un 26,2% en Andalucía en los últimos diez años, y se sitúa en el segundo trimestre de 2021 en 865.913 personas. Baja entre los hombres más del doble que entre las mujeres (36,3% y 14,5% respectivamente), lo que hace que se invierta la brecha de género, puesto que en 2011 los hombres eran mayoría en la población parada andaluza, el 53,6% del total, y en 2021 lo son las mujeres (53,8%).

En cuanto a la **población subempleada**, es decir, la que trabaja menos horas de las que desearía, se observa que en el periodo estudiado, hay un descenso de la población total subempleada en Andalucía, del 8,3% (desde 367.764 en 2011 a 337.200 en 2021), y que ese descenso es significativamente más alto entre los hombres (15,3%) que entre las mujeres (2,6%). Las mujeres son, por otra parte, mayoría en este colectivo subempleado, por lo que la brecha de género se amplía en la década, ya que las mujeres aumentan su presencia desde el 54,7% de 2011, al 58,1% de 2021.

En conclusión, en Andalucía, las mujeres son más numerosas entre quienes están inactivos, y menos entre quienes están activos. Sufren más el desempleo al final de la década y son casi cerca del 60% entre quienes desearían trabajar más horas. En cambio, hay más hombres en el colectivo de personas ocupadas, con una mayor brecha por sexo.

Otro indicador especialmente representativo de las desigualdades de género en el mercado de trabajo, es la **brecha salarial**. Las estadísticas que emanan de la Agencia estatal de administración tributaria, muestran que, en el año 2019, el salario medio anual según rama de actividad (CNAE-09), fue en Andalucía, para los hombres de 18.402€, y para las mujeres, de 14.249€, es decir que hay una diferencia entre sexos de 4.153€. En términos porcentuales, el salario de los hombres es un 29,1% mayor que el de las mujeres. Si se analiza el número de personas en cada tramo de salario, establecidos en función del salario mínimo interprofesional (SMI), resulta que las mujeres son más numerosas que los hombres en los tramos de salarios menores.

El análisis de las personas ocupadas en las distintas ramas de actividad de la **industria turística** muestra similitudes y diferencias entre mujeres y hombres. En el año 2020, la ocupación más baja de las mujeres se encuentra en la rama de transporte (3,9%), si bien constituye la tercera fuente de ocupación en el caso de los hombres (15,8%). En el caso de otras actividades turísticas, los valores de ocupación de mujeres son del 17%, con una diferencia con los hombres casi imperceptible (17,1%). La siguiente rama de ocupación femenina es hoteles y alojamientos (18,4%), siendo esta la que agrupa a la menor proporción de hombres ocupados en el sector turístico (11,5%). Finalmente la ocupación más alta entre las mujeres se da en la rama de actividad de restauración (60,7%), siendo también la que concentra a la mayor proporción de hombres (55,6%).

Por su parte, las personas ocupadas en el **sector comercio** en 2020 ascienden a 444.700 con una presencia del 50,8% (225.900) mujeres y 49,2% (218.800) hombres. El empleo femenino asalariado es el 39,8% del empleo total del sector comercial y el masculino el 34,5% mientras que las fórmulas de empleo por cuenta propia muestran una mayor proporción de hombres en todas sus categorías, especialmente en la situación profesional personas empleadoras en la que son hombres el 71,6% y mujeres el 28,4%. Entre las personas miembro de cooperativas, ayuda familiar y otras situaciones, los hombres representan el 52,3% y las mujeres el 47,7% y entre las personas empresarias sin personal asalariado o personas trabajadoras independientes el 51,5% son hombres y el 48,5% mujeres.

Continuando en el ámbito del empleo pero desde el punto de vista del autoempleo, en Andalucía se ha observado un crecimiento del **empleo autónomo** desde finales de 2012. De esta manera, en 2020, según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, se cuentan 365.187 personas físicas registradas en el régimen especial de personas trabajadoras autónomas, es decir, 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. Esta mejora ha sido posible gracias a una mayor participación de las mujeres, sin embargo, la representación de hombres sobre el total de personas trabajadoras autónomas personas físicas en situación de alta (64,6%), sigue siendo muy superior a la presencia de mujeres (35,4%).

Otro de los indicadores relevantes es el que mide las personas que crean empleo presentes en el mercado laboral, ya que la creación de nuevas empresas se considera un elemento clave para la dinamización del territorio y la generación de riqueza. Según la Encuesta de Población Activa, el número de **personas empleadoras** en Andalucía en 2019 es de 169.328, disminuyendo a 156.114 en 2020. Pero este retroceso no es igual para hombres que para mujeres, ya que ellos descienden un 2,7% y ellas un 19,9%, observándose, por tanto, una distribución desequilibrada en 2020 de 74,3% empleadores y 25,7% empleadoras.

De entre los distintos tipos de sociedades, también se observan brechas de género en la representación de personas socias de **sociedades laborales**. En Andalucía, las personas que constituyeron sociedades de este tipo en 2020, tanto como socias capitalistas como socias trabajadoras, muestran importantes desequilibrios de género, ya que un 14,6% (7) fueron mujeres y un 85,4% (41) hombres.

En el caso de la **economía social**, en 2020 y pese a la situación de crisis sanitaria y económica ocasionada por la pandemia, se constituyeron 408 nuevas sociedades cooperativas en Andalucía. Esto ha supuesto la incorporación de 1.364 personas como socias de cooperativas de nueva constitución en ese año, de las cuales 38,9% eran mujeres frente a un 61,1% de hombres.

El estado de **salud** percibido se entiende como un buen predictor del estado de salud real. En 2020, la valoración del estado de salud como bueno o muy bueno en los últimos 12 meses en Andalucía fue mayor en hombres que en mujeres; concretamente, el 82,7% de los hombres y el 74,1% de las mujeres. Destaca también entre los indicadores de salud que el **cáncer** de pulmón es la principal causa de muerte por cáncer. La incidencia estimada de esta enfermedad para el año 2019 fue de 45.521 casos (26.310 hombres y 19.211 mujeres) y la mortalidad estimada fue de 17.954 defunciones (11.151 hombres y 6.803 mujeres).

En relación con la **salud mental**, entre la población andaluza de 15 o más años, un 10,9% de las mujeres tiene problemas de depresión y un 9,8% de ellas tiene problemas de ansiedad, mientras que estos porcentajes bajan casi a la mitad en el caso de los hombres, siendo un 4,9% de los hombres los que presentan tanto depresión como ansiedad. No obstante, si se tienen en cuenta otro tipo de problemas mentales que no sean la depresión y la ansiedad, los porcentajes de hombres y mujeres presentan una brecha menor, teniendo el 2,4% de los hombres otros problemas mentales y el 2,7% en mujeres.

El indicador admisiones a tratamiento por **consumo de sustancias o conductas adictivas**, evidencia que en 2020 se produjeron 12.651 admisiones a tratamiento, de las cuales 10.485 (82,9%) correspondieron a hombres y 2.166 (17,1%) a mujeres. No obstante, este número es sensiblemente inferior al del año anterior debido al impacto de la crisis sanitaria provocada por la pandemia y las restricciones a la movilidad originadas por el confinamiento.

En 2020, el porcentaje de **recetas** prescritas y dispensadas de medicamentos y productos sanitarios, obtenidos del Sistema de Información Farmacéutica del SAS, fue de un 58,5% para mujeres y un 41,5% para hombres, siendo, por tanto, mayor el porcentaje de recetas utilizadas por mujeres que por 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. Según datos de la memoria del SAS de 2018, un 60,9% de las consultas de medicina de familia son realizadas por mujeres y un 39,1% por hombres, lo que supone que la asistencia de las mujeres a estas consultas se sitúa 21,8 puntos porcentuales por encima de la de los hombres.

En 2019, se produjeron en Andalucía 8.691 **defunciones** prematuras por causas sensibles a la prevención (76% en hombres y 24% en mujeres) y 5.547 por causas sensibles a la atención sanitaria (58% en hombres y 42% en mujeres). Las menores tasas de mortalidad potencialmente evitables en las mujeres que en los hombres pueden estar relacionadas en parte con la adopción de estilos de vida más saludables, incluyendo el autocuidado; de hecho la brecha de género es mayor en la mortalidad sensible a la prevención que en la sensible a la atención sanitaria.

Finalmente, en lo relacionado con la salud, cabe mencionar que en 2019, la tasa estandarizada de mortalidad por suicidio en Andalucía por 100.000 personas fue de 11,5 en los hombres y de 3,8 en las mujeres, con una razón de tasas entre sexos de 3.

En ámbito de **dependencia** y atendiendo a la información recogida en el Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD) de Andalucía, en 2021, el 63,5% de las personas en situación de dependencia con resoluciones dictadas son mujeres y el 36,5% hombres. Atendiendo a los grados, de las personas que se encuentran en situación de dependencia moderada el 66,1% son mujeres y 33,9% hombres; en el grado de dependencia severa, el 64% son mujeres y 36% son hombres y hay un 60,1% de mujeres y 39,9% de hombres entre quienes se encuentran en situación de gran dependencia. La feminización va disminuyendo a medida que aumenta el grado de dependencia.

En Andalucía, los **servicios prescritos** para atender a la dependencia más feminizados son el servicio de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia, el servicio de teleasistencia avanzada (con apoyos tecnológicos complementarios) y el servicio de ayuda a domicilio, con una representación femenina del 78,5%, 76,3% y 72,1% respectivamente. El servicio de centro de día y de noche es el que cuenta con mayor representación masculina, un 48,6%, siendo las mujeres el 51,4%. Analizando los tipos de **prestaciones económicas**, se observa que la vinculada al servicio tiene una representación de mujeres del 76,3%. En las prestaciones económicas para cuidados en el entorno familiar, la presencia de mujeres y hombres es casi paritaria, suponiendo las primeras el 50,6% y este porcentaje es del 53,8% en el caso de la prestación económica para asistencia personal.

Respecto al Sistema Integrado de **servicios sociales**, persisten en 2020 las desigualdades de género en el reparto del trabajo de cuidados. El 84,2% del total de personas cuidadoras no profesionales vinculadas a las prestaciones económicas por cuidados en el entorno familiar, son mujeres. Esto significa que la brecha de género se sitúa en 68,3 puntos porcentuales.

Andalucía sigue manteniendo un mayor número de denuncias de **violencia de género** en relación con su población que España. En 2020, ha alcanzado 71,7 denuncias por cada 10.000 mujeres. La mayoría de las denuncias se registraron a través de atestado policial con denuncia de la víctima ya que del total de 31.401 denuncias recibidas, 22.709 correspondieron a este tipo. En menor medida se recibieron a través de atestados con intervención directa policial (3.325) y de partes de lesiones recibidos directamente en el juzgado (3.051). Fueron presentadas directamente por la víctima en el juzgado 464 denuncias, y mediante servicios asistenciales o terceros en general, 1.440. El menor número de denuncias llegaron a través de familiares de las víctimas, ya fueron presentadas directamente en los juzgados (29) o mediante atestado policial con denuncia de familiar (383).

Durante 2020, en Andalucía se inició la tramitación de 7.978 órdenes y medidas de protección, lo que supone el 22,2 % de todas las órdenes y medidas de protección incoadas en España. Un 75,2% de esas órdenes y medidas fueron solicitadas por mujeres españolas, de las que un 1,1% eran menores de edad. Finalmente, el número de **mujeres víctimas mortales de violencia de género** ha disminuido levemente a nivel nacional y autonómico, con un total de 45 y 9 mujeres asesinadas respectivamente, siendo de Andalucía el 20% el total de las víctimas mortales por violencia de género. Al mismo tiempo, 2 menores fueron víctimas mortales por violencia de género, siendo en ambos casos descendientes del agresor.

En la información disponible sobre el **empleo en la agricultura, ganadería y pesca**, en el año 2020, se advierte que las personas asalariadas son un 75,8% hombres y un 24,2% mujeres, las personas miembro de cooperativas, ayuda familiar y otra situación son 65,3% hombres y 34,7% mujeres y la presencia de mujeres como persona empleadora, empresaria sin asalariados o trabajadora independiente es del 26,2%, mientras que los hombres son el 79,2%. Al mismo tiempo, el número de **personas que perciben la PAC**, presenta un porcentaje de mujeres del 40,5% y de 59,5% el de hombres.

En 2021, en Andalucía existen un total de 150.787 **explotaciones ganaderas**, siendo 14.366 las que pertenecen a personas jurídicas y 136.421 a personas físicas, de las cuales, 114.330 (83,8%) son hombres y 22.091 (16,2%) mujeres, lo que evidencia una fuerte masculinización del sector ganadero.

En el ámbito de la **vivienda**, en Andalucía, según los datos disponibles de la Encuesta de Condiciones de Vida del año 2020, en el **alquiler** a precio inferior al de mercado, los hombres presentan una participación menor a la de las mujeres (2,9% y 3,4%, respectivamente) mientras que en el alquiler a precio de mercado y la cesión gratuita, los hombres tienen una representación del 11,3% y 9,6% respectivamente en cada régimen) lo que supone una participación mayor que las mujeres (8,7% y 5,9% respectivamente), con una brecha entre ambos de 2,6 y 3,7 puntos porcentuales, respectivamente.

Según los datos acumulados a diciembre de 2020, en el periodo del año 2008 a 2020 se registraron un total de 56.107 personas beneficiarias de **viviendas protegidas**, de las que un 39,2% son solicitudes presentadas por solo hombres, un 31%, por solo mujeres, un 29,4% lo disfruta de forma conjunta o indistinta hombres y mujeres, y un 0,4% no consta el sexo. Además, en el Registro Municipal de demandantes de Viviendas Protegidas en Andalucía están inscritas, hasta julio de 2021, un total de 212.505 personas demandantes de Vivienda de Protección Oficial, denominadas VPO. Se observa que las mujeres representan un 39,5%, tanto de las solicitudes a título individual o junto a otras mujeres, los hombres representan un 29,6% de las solicitudes, bien solos o con otros hombres y hay un conjunto del 30,9% de solicitudes presentadas de manera conjunta por hombres y por mujeres.

Si se considera dentro del **ámbito deportivo** la composición por sexo del conjunto de deportistas de rendimiento revela que se mantiene una representación masculina mayoritaria. En su conjunto, en Andalucía en los registros disponibles del año 2020, y contabilizando a deportistas, técnicos-entrenadores y jueces-árbitros, un 39% son mujeres y un 61% hombres. En el análisis de las licencias otorgadas en deporte federado, la distribución por sexo de las diez federaciones deportivas andaluzas con mayor número de licencias federativas expedidas en los años 2010 y 2020, se observa que se mantiene una mayoritaria representación masculina. Por ejemplo, la Real Federación Andaluza de Fútbol es la que sigue teniendo más número de licencias de deportistas, con 134.014 licencias en total en el año 2020, de las cuales 125.770, el 93,8% del total, son licencias masculinas y 8.244, el 6,2%, son femeninas. También la Federación Andaluza de Montañismo, que es la que más ha crecido en los últimos diez años, experimentando un aumento de 20.648 licencias en total, aumenta la proporción las mujeres federadas en la misma, que representan el 35,3% del total en 2020.

En el ámbito de la **cultura**, Andalucía cuenta en 2019 con 53.312 personas empleadas en este sector, de las que el 42,6% (22.689) son mujeres, y el 57,4% (30.623) hombres, mostrando

por tanto, una brecha de género del 14,8 puntos porcentuales. Otro de los indicadores de cultura, el Registro de la Propiedad Intelectual de la Comunidad Autónoma de Andalucía que recoge el número de autoras y autores de obras que solicitan inscripción, muestra que las personas físicas que solicitaron inscripción en 2020 fueron 5.189, siendo mujeres un 35,6% (1.846) y hombres un 64,4% (3.343). Se observa por tanto una distribución fuera de los márgenes de equilibrio.

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

En este sentido, para el año 2022, el Presupuesto consolidado de la Comunidad Autónoma de Andalucía cuenta con una dotación presupuestaria de 43.816,3 millones de euros, que significa un aumento del 9% con respecto a la disponible en el presupuesto anterior.

En el Presupuesto 2022[1] los **programas clasificados como G+**, de relevancia máxima para la igualdad de género en Andalucía, son los que concentran la mayor parte del crédito, ya que representan un 70,6% del total, lo que se traduce, en términos absolutos, en 23.872,7 millones de euros. Los programas de relevancia media-alta, clasificados con categoría G, constituyen el 19,4% del total, 6.564 millones de euros. Finalmente, los programas presupuestarios de relevancia baja para la igualdad de género, clasificados como g1, suponen el 9,2% del Presupuesto, es decir 3.094,7 millones de euros.

Si se analiza la evolución interanual de estos créditos presupuestarios, se observa en primer lugar, que el crédito asignado a programas G+ sube un 11,3%, lo que supone 2.414,1 millones de euros más que en el año anterior. En programas G, el crecimiento es del 12%, esto es, 705,5 millones de euros. En la tercera categoría de programa pertinente a género, los de relevancia baja, la variación es del 24,3%, porcentaje que supone 605,6 millones de euros. Por último, cabe señalar, que en este presupuesto aumenta el peso relativo del crédito pertinente a género, puesto que los programas g0, es decir, los no pertinentes, ceden significación en el conjunto del presupuesto, en favor del resto de programas, al descender su crédito en un 53,3%.

Por otra parte, la Orden de 8 de junio de 2021, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2022, establece la definición de **objetivos estratégicos de género, además de los objetivos operativos** en materia de igualdad de género que habitualmente se incorporan a la planificación presupuestaria por los programas G+ y G de la Escala G+. Es un paso adelante en la integración de la perspectiva de género en la elaboración presupuestaria, que busca profundizar la conexión entre el cumplimiento

1 Tal y como se detalla en el epígrafe 5.1 de este Informe.

de la legislación de igualdad de género y la reducción de las desigualdades de género identificadas, para avanzar en la eficacia y sostenibilidad social y económica de la actuación de la Administración Pública andaluza.

El análisis del cumplimiento de lo dispuesto en la Orden de elaboración muestra que un 96,7% de los 121 programas presupuestarios G+ y G según la Escala G+ han planificado su presupuesto incluyendo la definición de objetivos operativos y estratégicos de igualdad de género. En concreto, un 96,6% de los programas presupuestarios de las consejerías, las agencias administrativas y las agencias de régimen especial incluyen objetivos estratégicos de género y un 95,5% de los mismos objetivos operativos de género, así como el 100% de los programas de los consorcios.

De igual modo, todos los programas de las agencias públicas empresariales cuentan con objetivos operativos de género y solo uno no incluye el estratégico de género (un 95,5%), mejorando respecto al ejercicio anterior. En el caso de las ocho entidades instrumentales del sector público andaluz seleccionadas conforme al anexo VI de la citada Orden, todas incorporan objetivos operativos, orientados a corregir desigualdades de género que se producen en su ámbito de actuación.

Al mismo tiempo, la planificación presupuestaria para 2022 ha precisado objetivos estratégicos y operativos correspondientes a diez secciones presupuestarias, que dan cumplimiento a los preceptos de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de protección y prevención integral contra la violencia de género. En conjunto, siete programas presupuestarios han incluido objetivos estratégicos orientados directamente a la prevención y protección contra la violencia de género y catorce programas presupuestarios definen objetivos operativos.

En conjunto, cabe señalar que si bien un 96,7% de los programas presupuestarios formalmente han cumplido con el mandato establecido por la Orden de elaboración presupuestaria estableciendo objetivos de igualdad de género tanto estratégicos como operativos, la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos también aprecia que en varios de los casos los objetivos son mejorables en forma o fondo para cumplir con los mandatos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y la Ley 13/2007, de 26 de noviembre. En estos casos, la descripción de los objetivos debe incardinarse mejor con los mandatos de la normativa de igualdad de género y en otros casos definirse de manera más clara la corrección de las desigualdades entre mujeres y hombres que se pretende. Desde este órgano, y de cara al próximo presupuesto se continuará realizando un seguimiento del trabajo de los órganos directivos responsables para la mejora de la planificación de presupuesto y género de dichos programas.

Así mismo, también determinaba la Orden de elaboración realizar una valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género, que se ha realizado en dos fases. Primero se realizó el análisis de la información cualitativa de los anteproyectos de gastos del Presupuesto de la Junta de Andalucía de 16 programas presupuestarios y entidades instrumentales, apreciando las medidas impulsadas para dar respuesta a las recomendaciones realizadas en los Informes de auditoría. En segundo lugar, durante la preparación de la información relativa al Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto, se vuelve a considerar a aquellos cuya propuesta de seguimiento se determina que no es totalmente adecuada en la fase anterior. Como resultado de la valoración final, el 16,7% de las medidas propuestas tienen un grado de cumplimiento adecuado, el 72,2% cumplen parcialmente y un 11,1% presenta un grado de cumplimiento inadecuado.

La planificación presupuestaria definida con objetivos estratégicos y operativos pertinentes y coherentes con los mandatos de la legislación en vigor en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres permite a la Junta de Andalucía asignar una dotación presupuestaria adecuada para el Presupuesto 2022 y orientarla específica y directamente a establecer medidas y actuaciones que persigan la reducción de las brechas de género identificadas en el capítulo tercero de este Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto.

En este sentido, abordando el **ámbito del poder y la representación,** frente a la persistencia de las brechas de género en los puestos de decisión y la toma de responsabilidades, la Junta de Andalucía ha previsto implementar diversas medidas para promover la igualdad entre las empleadas y los empleados públicos en aquellos ámbitos más estratégicos como la conciliación, así como elaborar y aprobar el Plan Estratégico de Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía. Estas medidas se distinguen dentro del conjunto de actuaciones de planificación y gestión de los recursos humanos, que incrementa su crédito inicial un 7,2% y la dota de 31,8 millones de euros para el ejercicio 2022.

Así mismo, la política de **planificación y gestión de los recursos humanos** y la dirección y gestión de los servicios generales diseñan una serie de medidas que requiere de una correspondiente dotación presupuestaria, que se dirigen a minorar las brechas de género que se detectan en la representación de hombres y mujeres como personal al servicio de la Junta de Andalucía. Algunas de las medidas más visibles y significativas que se ponen en marcha para el fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral son, entre otras, la flexibilidad horaria, la bolsa de horas de libre disposición, la regulación con carácter permanente del teletrabajo, las reducciones de jornadas, la disposición de días de asuntos particulares remunerados, los permisos por parto, adopción y paternidad, el sistema específico de jornada continuada, la racionalización de horarios, y las nuevas medidas de desconexión digital.

De igual forma y de manera transversal en la Junta de Andalucía, desde diferentes centros directivos y sus programas de actuación, se implementan una amplia variedad de medidas para mejorar y potenciar el equilibrio en la participación en la toma de decisiones, en pie de igualdad. Así, la Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior, continúa con actuaciones que garanticen la inclusión en la normativa del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los órganos directivos y colegiados de la Junta de Andalucía. En concreto, dentro de las medidas de formación y selección del personal al servicio de la Junta de Andalucía, que incrementa su presupuesto en un 16,1% con 16,7 millones de euros, se va a garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en las Comisiones de Selección en cuanto órganos colegiados en los procesos de selección del nuevo personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y en el acceso al empleo público en la Administración de la Junta de Andalucía.

Desde las **empresas, emprendimiento innovador y economía digital** se contribuye a lograr un tejido empresarial innovador con un mayor equilibrio en la representación, especialmente en los puestos de dirección, impulsando la consolidación y el auge de las empresas andaluzas. También la economía social es otro sector en el que se está fomentando la participación equitativa de las mujeres y los hombres en los órganos de administración y dirección de las entidades representativas del sector. 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 cuando estén por debajo de los márgenes

de equilibrio. Y en la ordenación y promoción comercial se continua la concienciación y fomento de la igualdad de género en los órganos de asesoramiento y representación el sector comercial y artesanal, así como de la participación y representación de las mujeres y hombres de manera igualitaria en posiciones relevantes de ambos sectores.

En 2022 se tendrá al mismo tiempo en cuenta el factor edad de manera específica y se promoverá la participación equilibrada según sexo en la composición de los órganos de dirección y representación de las Entidades de Participación Juvenil, para lograr alcanzar así la paridad y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Paralelamente, se atiende el fomento de la presencia y participación igualitaria en ámbitos de intervención y representación pública, como son los Foros para la integración de las personas de origen migrante, con el fin de equiparar el número de propuestas realizadas por hombres y por mujeres inmigrantes en la planificación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas para ese sector de población.

En el ámbito de la salud, las actuaciones de la política de calidad y modernización, incrementan un 30,1% su dotación sobrepasando los 41,5 millones de euros. Parte de estas actuaciones se dirigen a actuar en la representación equilibrada de hombres y mujeres de varias maneras: fomentando la formación específica dirigida a las mujeres para reforzar su competencia de liderazgo científico equiparándolo al existente en los hombres y facilitar la presencia de investigadoras líderes, reduciendo así la brecha de género existente. También a través del apoyo a las convocatorias competitivas de proyectos de investigación cuyo puesto de investigador principal esté ocupado por una mujer; conseguir el equilibrio en la participación de mujeres y hombres en los paneles de evaluación de proyectos de investigación e innovación del Sistema Sanitario Público Andaluz y mediante facilitación y apoyo a la presencia de mujeres en los puestos directivos de las instituciones vinculadas con la investigación del SSPA. Al mismo tiempo, también se busca aumentar la toma de decisiones por mujeres en ámbitos de participación donde están subrepresentadas, como en los Comités de Seguridad y Salud Laboral y Delegados de Prevención de empresas andaluzas, profesionales de la prevención de riesgos laborales en ejercicio, y agentes de promoción de la Cultura Preventiva.

Algunas actuaciones relativas al **consumo** también caminan en paralelo para promover la consecución de la paridad en los órganos de decisión, proponiendo listas de representación paritarias para contribuir a estrechar la brecha de género en el Consejo de las personas consumidoras y usuarias de Andalucía, el Consejo andaluz de consumo y los Consejos provinciales de consumo. En el ámbito de las políticas sociales de la atención a la infancia, en los conciertos sociales que se celebren se observarán las condiciones del personal y las entidades deberá garantizar la igualdad en las retribuciones por igual categoría profesional y que los puestos de responsabilidad y toma de decisiones se ocupen proporcionalmente al número de mujeres y hombres que formen parte de la plantilla del programa. Estas mismas condiciones se exigirán para el desarrollo del servicio de Apoyo al Acogimiento Familiar y el Servicio Postadopción.

Con efectos de naturaleza horizontal a toda la Administración andaluza, las actuaciones relativas a la comunicación social se incrementan en un 5,9%. Este crédito financiará, entre otras, medidas encaminadas a lograr el cumplimiento de promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión y dirección de medios de comunicación social y el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres mediante la contratación, concursos, ayudas y subvenciones de los ámbitos de la comunicación institucional.

La política de **educación** asciende a más de 606 millones (un 7,3%) respecto al presupuesto anterior superando los 8.928,3 millones de euros para el ejercicio 2022 y encadenando una subida similar por segundo año consecutivo. Su impacto en la recuperación económica y social tras la pandemia ayudará a apuntalar decisiones que tienen importantes consecuencias para la igualdad como la vuelta a la total presencialidad del alumnado en la educación secundaria y el incremento de la inversión en la plantilla docente tanto en la educación infantil y primaria como en la secundaria y formación profesional. La educación infantil y primaria sube 8,3% con más de 181,5 millones de euros más que el año pasado y sobrepasando los 2.357 millones de euro y la educación secundaria y formación profesional aumenta también más de 140,5 millones de euros alcanzando una dotación de 3.425,4 millones de euros.

Con una parte de esta financiación, el personal docente del sistema público andaluz orientará la impartición de la enseñanza de acuerdo a los principios de la coeducación y la corresponsabilidad, atendiendo también a la prevención de la violencia de género. Educar en la normalización de la 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. En este sentido, el presupuesto 2022 también hace una apuesta por avanzar en la gestión de las emociones para el fomento de una convivencia positiva y los buenos tratos como prevención de la violencia de género, para seguir avanzando en la erradicación de cualquier desigualdad de género en el ámbito educativo.

Así mismo, se produce un aumento de los créditos en la educación compensatoria, que suben un 22,4% respecto al presupuesto anterior, alcanzando los 400,7 millones de euros. La educación compensatoria, muestra en el presupuesto 2022 su compromiso con la reducción de las desigualdades de género manifestada en la tasa de idoneidad, en la que los alumnos están obteniendo resultados más bajos que las alumnas, si bien en una tendencia decreciente en los últimos años. La erradicación de este fenómeno, enraizado en los roles y estereotipos de género, contribuye a reducir las desigualdades de género de manera equitativa y focalizar la distribución de recursos en revertir aquellos fenómenos que impiden el pleno desarrollo de la sociedad andaluza en términos de igualdad, poniendo especial relevancia en la juventud.

Los recursos destinados a mejorar la inversión en **universidades,** suben un 12,8% aumentando 178,7 millones de euros, con lo que su crédito alcanza los 1.572 millones de euros. Entre las actuaciones financiadas para el Presupuesto 2022 se encuentran los planes de conciliación de la vida laboral y personal de las universidades. La medida orientada a combatir las brechas de representación identificadas en diferentes niveles de la docencia e investigación universitaria pueden favorecer la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en puestos de responsabilidad o en la dedicación más intensa a la investigación, de la que depende el acceso a las cátedras. De esta manera se pretende incidir en un aumento del porcentaje de catedráticas y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la universidad. La corresponsabilidad en los cuidados es fundamental para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito académico e investigador.

El Presupuesto 2022 hace un importante esfuerzo en relación con la política de **empleo y trabajo autónomo**, la cual incrementa sus recursos presupuestarios en un 3,3%, alcanzando un total de 1.212,1 millones de euros. Los recursos de las acciones dirigidas a la empleabilidad, intermediación y fomento del empleo alcanzan los 761,6 millones para 2022 incluyendo entre

otras actuaciones los incentivos a la conciliación laboral, la inclusión en convocatorias de la población femenina como prioritaria o preferente, atención anonimizada e inclusión en Itinerarios Personalizados de Inserción (IPI) destinados a mujeres víctimas de violencia de género.

En el marco de esta política, las acciones dirigidas al **trabajo autónomo y economía social** ven incrementado su presupuesto en un 10,8% lo que supone un total de 114,5 millones de euros. Ello permitirá ofrecer, entre otras acciones, ayudas a las trabajadoras autónomas andaluzas que favorezcan su inicio empresarial, facilitando la cotización de las mismas a la Seguridad Social, de modo que se reduzca la carga de gastos que supone dicha cotización, a partir del primer año de establecimiento como tales, y en el supuesto de las menores de 30 años y mujeres residentes en municipios de menos de 5.000 habitantes, desde el primer día de alta en el régimen especial de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta propia o autónomos, con la finalidad de generar empleo y de garantizar la pervivencia de la actividad emprendedora.

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, se intenta lograr una presencia equilibrada en las empresas del sector. De esta forma, se busca que el porcentaje de empresas de economía social que reciben apoyos por incorporar a mujeres sea de un 60%. Así mismo, se prevé, en cuanto a los nuevos proyectos empresariales puestos en marcha, que la proporción de mujeres que emprenden inicialmente como socias en empresas de economía social sea de un 40%.

Por su parte, las actuaciones relacionadas con la **formación profesional** para el empleo mejoran en 2022 su presupuesto un 25,8%, alcanzando los 244,9 millones de euros. Dentro de esta financiación se incluyen las medidas que van dirigidas al desarrollo personal y profesional de las personas ocupadas o desempleadas, mejorando su empleabilidad y su promoción en el trabajo, con especial atención a personas con mayores dificultades, entre las que se encuentran las mujeres. De esta manera se va priorizar la selección de estas en las acciones formativas dirigidas a personas desempleadas, así mismo se desarrollarán acciones de formación profesional para el empleo dirigidas específicamente a mujeres. Todo ello con el objetivo de lograr un incremento del 5% de mujeres formadas de manera que estén en mejor disposición en el acceso y permanencia en el mercado laboral.

Por otra parte, mediante las subvenciones a entidades locales dirigidas a personas desempleadas y colectivos específicos, se implantarán programas formativos dirigidos a mujeres en situación de vulnerabilidad, entre otros, con el objetivo de paliar los efectos negativos sobre el empleo y conseguir la igualdad efectiva en el acceso al mercado laboral de hombres y mujeres.

Dentro de la dinamización económica e industrial, el **turismo** juega un papel muy relevante por su peso en la economía andaluza. En concreto, las actuaciones para la planificación, ordenación y promoción turística aumentan un 193,7% respecto al presupuesto anterior, con un incremento de 165,4 millones de euros que elevan el crédito presupuestario a 250,8 millones de euros. En el marco de estas actuaciones se financiarán las que van a priorizar positivamente aquellas entidades que, a través de los procedimientos de concesión de subvenciones acrediten su contribución a la igualdad de género en el empleo en el sector turístico. Se respaldan también las actuaciones de igualdad de género que se orientan a la mejora de la calidad, la innovación y el fomento del turismo, áreas que se financiarán con parte de la subida del 43,1% de su dotación que alcanza los 22,5 millones de euros. En este sentido, se va a realizar un esfuerzo en mejorar el acceso igualitario a los recursos del sector turístico que reciben tanto las administraciones locales como

las empresas, de manera que estas entidades que acrediten su aportación a la igualdad entre mujeres y hombres y cuyos proyectos o actividades integren la perspectiva de género, obtendrán mejor valoración en las subvenciones que presenten. Así mismo, se fortalecerá la formación directa en materia de igualdad de género entre los agentes turísticos para ampliar sus capacidades de gestión y dirección orientada a la igualdad de género.

La política de **sanidad,** que sigue siendo un elemento clave de la respuesta más inmediata a los efectos de la pandemia en la población andaluza, aumenta su crédito un 9,8% para el Presupuesto 2022, por encima del incremento experimentado en el presupuesto anterior y alcanzando los 12.695,9 millones. De manera más concreta, algunas actuaciones de la Consejería de Salud y Familias en 2022 se orientan directamente a hacer frente a las desigualdades identificadas por los indicadores de la realidad socioeconómica de Andalucía que ya han sido señalados anteriormente, entre los que destaca el cáncer o la salud mental. En este sentido, y de manera general, los recursos y servicios que la Junta de Andalucía va a proveer a la ciudadanía a través de las actuaciones de atención sanitaria, la partida más importante cuantitativamente de la política de sanidad, sube un 12,5%, más de 1.114 millones de euros, superando los 10.000 millones de euros, casi un cuarto del presupuesto andaluz se dirigen a reforzar los cuidados. Como parte de esta política, se incluirán 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, a través de los grupos socioeducativos de la estrategia GRUSE.

También se prestará una especial atención sanitaria 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 los profesionales sanitarios mediante el desarrollo de sesiones formativas y la creación de Comisiones interdisciplinares activas contra la violencia de género. Se trata de abordar adecuadamente y de manera integral la detección precoz, la atención a la violencia de género en sus múltiples manifestaciones y sus efectos en la salud de las mujeres, la rehabilitación de éstas, y la atención a los grupos de mujeres con especiales dificultades.

Dentro de los servicios facilitados para la atención infantil temprana, también se adoptan medidas específicas como exigencia de requisitos de inclusión de la perspectiva de género para el acceso al régimen de concierto social de las entidades licitadoras, o el Plan de igualdad para aquellas en las que este Plan no es obligatorio. Otras medidas planificadas incluyen el funcionamiento e intervención con pleno respeto al mandato constitucional de igualdad entre mujeres y hombres; existencia de protocolo de detección y atención del maltrato infantil, así como un protocolo de detección y atención a situaciones de violencia de género, con especial incidencia en las y los menores que son objeto de tratamiento. Por último, se incluye también el equilibrio de mujeres y hombres en la representación en las mesas de contratación como medida de avance en igualdad de género.

Simultáneamente, dentro de los recursos de salud pública y participación que se incrementan un 21,2%, se promueve para actuaciones que integren la perspectiva de género en el contenido y ejecución de los Planes integrales de Salud, desarrollando medidas para disminuir las brechas de género que se detecten. En el marco de las prestaciones complementarias y farmacéuticas, que cuentan con una importante partida que supera los 2.239 millones de euros, una parte está destinada a facilitar que las direcciones de los Planes de Salud analicen la información disponible sobre

el consumo farmacéutico desagregado por sexo así como las patologías que mayor impacto tienen en el consumo en prestación farmacéutica de manera diferenciada por hombres y mujeres, de modo que puedan realizar los análisis sobre su uso introduciendo la perspectiva de género. Específicamente se abordarán en este sentido, en 2022 los Planes de Salud Mental y Cardiología.

En relación con las actuaciones concretas de salud mental, se mejorará la Red de apoyo mutuo a la Salud Mental a través de ayudas a las familias y personas usuarias. Se busca disminuir el estigma y la discriminación asociada a la enfermedad mental, poder facilitar a pacientes y sus familias herramientas para convivir con la enfermedad mental y las posibilidades de tener un proyecto de vida con sentido a pesar de la enfermedad, con atención específica hacia las situaciones de vulnerabilidad que pueden darse por razones de sexo. Se continuará con el estudio, formación y acción resultantes de la Jornadas previstas sobre Mujer y Enfermedad Mental y el proyecto de investigación denominado Cuidar-se III, para el seguimiento de las consecuencias del cuidado informal en mujeres y hombres de Andalucía y País Vasco en salud mental, morbilidad y uso de servicios.

Al mismo tiempo se busca garantizar el diagnóstico precoz de patología oncológica en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, elaborando informes de situación de género en el proceso de cribado de cáncer de colon y promover la sensibilización social hacia las desigualdades de género en estas enfermedades. En este último sentido, se celebrará, entre otros, el 28 de mayo como día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres; el 19 de octubre como día Internacional contra el Cáncer de Mama y el 25 de noviembre que es el día Internacional contra la Violencia de Género para poner de relevancia las desigualdades de género que existen en estas materias y poder promover las actuaciones necesarias para superarlas.

La crisis sanitaria ha afectado a toda la población pero también ha golpeado con más fuerza a las personas más vulnerables a nivel individual y social, que han visto reducidos sus ingresos y aumentadas sus necesidades y su pobreza. Estas consecuencias socioeconómicas de la pandemia ha afectado de manera diferenciada también a mujeres y hombres, abriendo más aún algunas desigualdades ya existentes, entre otros aspectos debido a la mayor demanda de cuidados y conciliación que todavía recae principalmente en las mujeres. En este contexto, la violencia de género se ha incrementado como consecuencia del confinamiento y las restricciones a la movilidad personal. Para atender a parte de esta problemática, las actuaciones de **atención a la dependencia** se han reforzado, incrementándose un 21,3% respecto al presupuesto anterior, unos 343,2 millones más, rozando casi los 2.000 millones de euros (1.952,2) en atención a la dependencia, envejecimiento activo y discapacidad. Una mayor dedicación de recursos presupuestarios a los distintos servicios de dependencia, redundará en la mejora de los cuidados y en la igualdad de género ya que mujeres y hombres tendrán mayores posibilidades para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los proyectos de interés social, dentro de los cuales se incluyen políticas destinadas a favorecer la conciliación, se desarrollarán con la implementación de la **I Estrategia de Conciliación de Andalucía**. Esta estrategia coordina la colaboración de todas las Consejerías y las entidades de carácter público para que las políticas públicas favorezcan la corresponsabilidad familiar a través de la puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad. La financiación en la que se enmarca esta actuación incrementa su dotación un 98,8% pasando de 45,8 millones de euros en el Presupuesto anterior a los casi 91 millones de euros para el Presupuesto 2022. Con esta financiación también se apoya el fomento de la incorporación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección de las entidades sin ánimo de lucro y la elaboración de planes de igualdad en dichas entidades sociales.

En este mismo ámbito, se profundizará en el III Plan Integral de atención a personas con discapacidad en Andalucía y el II Plan de Acción integral para las mujeres con discapacidad en Andalucía, la atención a la dependencia dirigida a mantener la calidad de vida de las personas en situación de dependencia y de las personas cuidadoras principales que son, en ambos casos, mayoría mujeres, el Programa contra el maltrato hacia las personas mayores, los protocolos para la detención de la violencia de género en personas mayores y personas con discapacidad y dependientes.

Se refuerzan las actuaciones de protección contra la **violencia de género** en un 35,6%, destinándose más de 28 millones de euros, destacando la puesta en marcha de la ventanilla única de atención a las mujeres sobrevivientes de violencia de género, que unifica el acceso a todos los recursos disponibles de la Junta de Andalucía.

En relación con la **atención a la infancia**, cuya dotación presupuestaria sube un 14,4%, se inserta una actuación que potencia la puesta en marcha de recursos de alta intensidad, más de 80 plazas para mujeres jóvenes, para proporcionarles acompañamiento cuando salen del sistema de protección y en su proceso de emancipación, facilitando su inserción sociolaboral y solución de alojamiento. Así mismo, se incluyen requisitos y cláusulas de género en los pliegos de prescripciones administrativas para la contratación del Servicio de Centro de Protección de Menores y en los conciertos sociales, relacionados con la puntación de las entidades, las condiciones especiales de ejecución, las condiciones del personal contratado y la paridad en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones. También se realiza una significativa inversión en el ámbito de la formación a profesionales del sistema de atención a la infancia en prevención, detección e intervención en violencia de género y trata de personas, financiado con el Pacto de Estado contra la violencia de género.

Por su parte, la política de **agricultura, ganadería y pesca** ve incrementado su presupuesto en un 14,6% es decir, más de 431 millones sobre el año anterior, acumulando un volumen de casi 3.378 millones de euros. Las actuaciones de apoyo al sector productor agrícola y ganadero reciben algo más de 1.742 millones de euros con parte de los cuales se prevé sostener un contrato de servicios para la adopción de medidas de integración de la perspectiva de género que permita reducir las brechas entre mujeres y hombres en este ámbito. Se mantienen también convocatorias de ayudas del Programa apícola nacional con criterios de género y se fortalece la formación en materia de igualdad de género con participación más igualitaria entre mujeres y hombres. Conjuntamente a todo ello, se continuará fomentando la creación de empleo femenino en el mundo rural para alcanzar el equilibrio con los hombres, profundizando en los diagnósticos de género y acompañando la efectiva aplicación del principio de igualdad de género en los grupos de desarrollo rural que han venido promocionando nuevos liderazgos femeninos en el emprendimiento y empoderamiento en las sociedades rurales andaluzas que se equiparen a los liderados por los hombres.

En el ámbito de la **movilidad, las infraestructuras viarias y transportes**, donde los recursos presupuestarios se incrementan en un 23,6% con 172,5 millones de euros más que el año pasado y alcanzando los 903,4 millones de euros, se incluyen medidas para realizar estudios e investigaciones sobre la movilidad, los transportes y las infraestructuras con perspectiva de género necesarios para la planificación y ejecución presupuestaria igualitaria y sostenible, y acciones para fomentar la contratación pública en igualdad de condiciones con mayor participación de las mujeres en un sector donde tradicionalmente han sido minoría, así como su presencia en las comisiones de valoración de los contratos de carreteras.

La dotación presupuestaria para vivienda, rehabilitación y suelo crece un 48% con 172,2 millones más y alcanzando los 531,2 millones de euros y en ella se enmarcan actuaciones procedentes del Pacto de Estado contra la violencia de género orientadas a garantizar la seguridad y bienestar de mujeres víctimas de violencia de género en forma de concesión de ayudas de acceso a una vivienda o dotación de residencia.

También la política de **deporte** ve crecer sus créditos en un 1,7% con 47,9 millones y, específicamente las medidas para impulsar las actividades y promoción del deporte se incrementan un 5,2% hasta los 15 millones. Entre estas actuaciones, se encuentran medidas para aumentar la tasa de práctica de la actividad deportiva de las mujeres y el número de mujeres que alcanzan la condición de deportista de alto nivel o de alto rendimiento así como reducir la brecha de género existente entre el número de hombres y mujeres que practican deporte de manera federada.

Por último, la política de **cultura** aumenta sus recursos presupuestarios en un 14,9%, y sobrepasa los 222,8 millones de euros siendo los recursos para programas e instituciones culturales los que más crecen con un 32,2% hasta 47 millones de euros y las industrias creativas y del libro con 11,4% y 46,8 millones de euros. Entre las medidas previstas, se prevé contribuir a la generación de conocimiento sobre las desigualdades de género en los servicios que prestan las instituciones culturales andaluzas y que la programación cultural sea un instrumento de utilidad tanto para promocionar la igualdad de género en la industria cultural y creativa como para sensibilizar a la ciudadanía contra la violencia de género a través de los distintos lenguajes artísticos.

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 2022 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 Hacienda y Financiación Europea por el Instituto de Estadística y Cartografía (IECA) de la Junta de Andalucía.

1. Índice de presencia relativa entre hombres y mujeres: IPRHM

La metodología utilizada para medir la representación de mujeres y hombres es el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) que representa la proporción de hombres y mujeres en una escala de 0 a 2, con los límites de representación equilibrada entre 40% y 60% de cada uno de los sexos según la ley 12/2007[1], de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

El índice responde a la fórmula IPRHM=((M-H)/(M+H))+1, donde M es el número total de mujeres y H el número total de hombres. La paridad se corresponde con un valor del IPRHM igual a 1, mientras que un 60% de hombres tendría por resultado un valor de 0,80 y un 60% de mujeres, un 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, Eurostat[2], sobre el grado de urbanización de los municipios. Esta metodología establece una clasificación de las unidades territoriales basada en la combinación de un criterio de contigüidad geográfica y de umbral de población, aplicado a cuadrículas de celdas de población de 1 km^2 cada una. Con esta metodología se evitan las distorsiones causadas por el uso de unidades territoriales de tamaño variable.

La clasificación establece las siguientes categorías:

- Urbana (grandes ciudades o zonas densamente pobladas): Municipios donde al menos el 50% de la población vive en conglomerados de alta densidad.
- Media (ciudades pequeñas y periferia o zonas de densidad intermedia): Municipios donde al menos el 50% de la población vive en conglomerados urbanos y menos del 50% vive en conglomerados de alta densidad.
- Rural (áreas rurales o zonas poco pobladas): Municipios donde más del 50% de la población vive en celdas rurales.

Así mismo se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

- Conglomerados de alta densidad: Celdas contiguas de la cuadrícula de 1 km^2, cada una de ellas con una densidad igual o superior a los 1.500 hab./km^2 y en una población mínima de 50.000 habitantes.
- Conglomerados urbanos: Grupo de celdas contiguas de la cuadrícula de 1 km^2, cada una de ellas con una densidad igual o superior a los 300 hab./km^2 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 2021 41

Gráfico 3.1.4. Tipología de los hogares andaluces. Años 2010 y 2020 42

Gráfico 3.1.5. Evolución de la Fecundidad (ICF) en Andalucía y España. Periodo 2004-2020 44

Gráfico 3.1.6.1. Población española y extranjera residente en Andalucía y en el resto de España según sexo. Años 2011 y 2021 45

Gráfico 3.1.6.2. Procedencia de la población extranjera residente en Andalucía. Años 2011 y 2021 46

Gráfico 3.2.1. Parlamentos Autonómicos/Asambleas de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Años 2011 y 2021 48

Gráfico 3.2.2. Gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Años 2011 y 2021 51

Gráfico 3.2.6. Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las Universidades andaluzas. Años 2011 y 2021 58

Gráfico 3.2.11.1. Intervenciones en telenoticiarios de las televisiones públicas de Andalucía según sexo. Periodo 2010-2020 65

Gráfico 3.2.11.2. Intervenciones de personas expertas en telenoticiarios de las televisiones públicas de Andalucía según sexo. Periodo 2010-2020 66

Gráfico 3.2.11.3. Tiempos de palabra en antena según sexo y temáticas. Año 2020 66

Gráfico 3.3.1.1. Población andaluza de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica. 2T/2011 y 2T/2021 68

Gráfico 3.3.2.1. Tasas de actividad, ocupación, paro e inactividad de la población de 16 a 64 años según sexo en Andalucía. 2T/2011 y 2T/2021 70

Gráfico 3.3.3. Tasa de actividad de la población de 15 a 64 años según sexo en Andalucía, España y los diferentes grupos de países europeos. Años 2010 y 2020 72

Gráfico 3.3.5. Tasa de temporalidad según sexo en Andalucía y España. Periodo 2010-2020 75

Gráfico 3.3.6. Población ocupada según sexo y jornada laboral en Andalucía. 2T/2011 y 2T/2021 76

Gráfico 3.3.7. Tipo de contrato registrado según sexo en Andalucía. Años 2010 y 2020 78

Gráfico 3.3.13. Afiliaciones a los diferentes regímenes de Seguridad Social sobre el total nacional según sexo en Andalucía. Años 2011 y 2021 83

Gráfico 3.3.14.1. Diferencias retributivas netas sobre el salario bruto anual entre hombres y mujeres en Andalucía y España según sectores. Año 2019 84

Gráfico 3.3.14.2. Personas asalariadas según sexo y tramo de salario en Andalucía. Años 2013 y 2019 86

Gráfico 3.3.15.1. Pensiones contributivas según sexo y clase en Andalucía. Años 2010 y 2020 88

Gráfico 3.3.15.2. Pensiones contributivas según sexo y tramos de cuantía en Andalucía. Años 2010 y 2020 89

Gráfico 3.4.1 Declaraciones del IRPF según sexo y modalidad de declaración en Andalucía. Años 2018 y 2019 92

Gráfico 3.4.2. Autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones según sexo en Andalucía. Años 2019 y 2020 96

Gráfico 3.4.3. Autoliquidaciones de sujetos pasivos personas físicas en el Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados según sexo. Años 2019 y 2020 98

Gráfico 3.5.3. Evolución del número de personas de alta como autónomos/as según sexo en Andalucía. Periodo 2010-2020 101

Gráfico 3.5.4. Alumnado matriculado en estudios de Grado según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Cursos 2009/2010 y 2019/2020 104

Gráfico 3.5.5. Alumnado egresado en estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Cursos 2009/2010 y 2019/2020 105

Gráfico 3.5.6. Alumnado matriculado en estudios de Máster según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Cursos 2009/2010 y 2019/2020 106

Gráfico 3.5.9. Personal docente e investigador de universidad según sexo y tipología en Andalucía. Años 2009 y 2019 110

Gráfico 3.5.10. Mujeres perceptoras de incentivos de Grupos de I+D y Proyectos de excelencia en Andalucía. Años 2010 y 2020 111

Gráfico 3.5.11. Mujeres catedráticas de Universidad y de Escuela Universitaria en Andalucía y España. Cursos 2009/2010 y 2019/2020 112

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 2010 y 2020 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 2010 y 2020 119

Gráfico 3.6.1.1. Evolución del número de centros de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2010/2011 - 2020/2021 121

Gráfico 3.6.1.2. Evolución del alumnado en Centros de Primer Ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2010/2011 -2020/2021 122

Gráfico 3.6.2. Centros educativos que ofertan servicios de Aula matinal, Comedor y Actividades extraescolares en Andalucía. Cursos 2011/2012 y 2021/2022 123

Gráfico 3.6.4. Evolución de la brecha de género en la Tasa de idoneidad en edades de la enseñanza obligatoria en Andalucía. Cursos 2008/2009 a 2018/2019 125

Gráfico 3.6.5. Alumnado de Bachillerato según sexo, rama y curso escolar en Andalucía. Cursos 2009/2010 y 2019/2020 126

Gráfico 3.6.6.1. Alumnado matriculado en Ciclos Formativos según sexo y nivel en Andalucía. Cursos 2009/2010 y 2019/2020 128

Gráfico 3.6.6.2. Alumnado matriculado en Ciclos formativos de grado medio según sexo y familia profesional en Andalucía. Cursos 2009/2010 y 2019/2020 129

Gráfico 3.6.6.3. Alumnado matriculado en Ciclos formativos de grado superior según sexo y familia profesional en Andalucía. Cursos 2009/2010 y 2019/2020 130

Gráfico 3.6.8. Alumnado de Educación de Personas Adultas según sexo en Andalucía. Cursos 2009/2010 y 2019/2020 133

Gráfico 3.7.5. Empleo cultural según sexo y dimensiones. Años 2013 y 2019 139

Gráfico 3.7.6. Autoría de obras para las que se solicita la inscripción de derechos en el Registro Territorial de la Propiedad Intelectual de Andalucía, según sexo y tipo de obra. Años 2010 y 2020 140

Gráfico 3.7.7. Deporte de Alto Nivel y Alto Rendimiento según sexo en Andalucía. Año 2020 142

Gráfico 3.7.8. Deportistas con licencias deportivas federadas según sexo en Andalucía. Años 2010 Y 2020 143

Gráfico 3.8.1.1. Esperanza de vida al nacimiento según sexo en Andalucía. Años 2010-2020 147

Gráfico 3.8.1.2. Esperanza de vida a los 65 años según sexo en Andalucía. Años 2010-2020 148

Gráfico 3.8.2. Valoración del estado de salud percibido según sexo en Andalucía. Años 2014 y 2020 149

Gráfico 3.8.3. Evolución de donantes de órganos de personas fallecidas según sexo en Andalucía. Período 2000-2020 150

Gráfico 3.8.4.1. Pacientes mujeres residentes en Andalucía según principales neoplasias diagnosticadas. Años 2010 y 2020 151

Gráfico 3.8.4.2. Pacientes hombres residentes en Andalucía según principales neoplasias diagnosticadas. Años 2010 y 2020 152

Gráfico 3.8.5. Pacientes de salud mental según sexo y tipo de enfermedad en Andalucía. Año 2017 154

Gráfico 3.8.10. Mortalidad prematura sensible a la prevención y a la atención sanitaria por sexo en Andalucía. Año 2019. 160

Gráfico 3.8.11.	Tasa estandarizada de muertes por suicidio según sexo en Andalucía. Periodo 2009-2019	162
Gráfico 3.8.12.	Tasa estandarizada de mortalidad según sexo y principales causas en Andalucía. Años 2011 y 2019	163
Gráfico 3.9.1.	Personas en situación de dependencia con resoluciones dictadas según sexo y grado en Andalucía. Años 2011 y 2021	166
Gráfico 3.9.2.	Total servicios prescritos y prestaciones económicas a través del Programa Individual de Andalucía (PIA) según sexo y tipo de servicio en Andalucía. Años 2011 y 2021	167
Gráfico 3.9.3.	Evolución de las denuncias por violencia de género en Andalucía y España. Periodo 2010-2020	170
Gráfico 3.9.4.	Evolución de las Órdenes de Protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer en Andalucía y España. Periodo 2010-2020	171
Gráfico 3.9.5.	Evolución de las mujeres asesinadas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja en Andalucía y España. Periodo 2004-2020	173
Gráfico 3.10.1.	Hogares según sexo y régimen de tenencia de la vivienda principal en Andalucía. Años 2010 y 2020	177
Gráfico 3.10.3.	Personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo según sexo. Periodo 2008-2020	180
Gráfico 3.10.7.	Personas heridas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Años 2010 y 2019	183
Gráfico 3.10.8.	Personas fallecidas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Años 2010 y 2019	185
Gráfico 3.11.1.	Personas ocupadas en el sector agricultura, ganadería, silvicultura y pesca según sexo y situación profesional en Andalucía. Años 2010 y 2020	186
Gráfico 3.11.2.	Personas perceptoras de ayudas directas de la Política Agrícola Común según sexo y edad en Andalucía. Años 2009 y 2020	187
Gráfico 3.12.1.	Alumnado y profesorado participante en la campaña Pleamar del Programa de educación ambiental ALDEA, según sexo en Andalucía. Curso 2019/2020	190
Gráfico 3.12.2.	Alumnado y profesorado participante en el Programa Semilla-proyecto de educación ambiental sobre los ecosistemas forestales y la flora silvestre, según sexo en Andalucía. Cursos 2010/2011 y 2018/2019	191
Gráfico 3.12.3.	Consultas recibidas en el Servicio de Atención Ciudadana (SIAC) en materia de Medio Ambiente según sexo. Periodo 2010-2020	192
Gráfico 3.12.4.	Prácticas proambientales adoptadas según sexo en Andalucía. Año 2018	193
Gráfico 3.13.1.	Personas ocupadas en el sector comercial según sexo y situación profesional en Andalucía. Años 2010 y 2020	196
Gráfico 3.13.3.	Personas ocupadas según sexo por ramas de actividad de la industria turística de Andalucía. Años 2010 y 2020	199
Gráfico 5.1.1.	Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la Escala G+ en el Presupuesto 2022	247
Gráfico 5.1.2.	Crecimiento del gasto presupuestario de los programas según la Escala G+ 2022 respecto al año 2021	247
Gráfico 5.3.	Indicadores por Políticas Presupuestarias. Presupuesto 2022	456

CUADROS

Cuadro 3.2.4. Órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales según sexo en Andalucía. Años 2011 y 2021 55

Cuadro 3.8.6. Admisiones a tratamiento por consumo de drogas según sexo, variables demográficas y sustancia principal en Andalucía. Año 2020 155

Cuadro 4.1.1. Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías y grupos profesionales. IPRHM 2021 y 2020 207

Cuadro 4.1.2. Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2021. IPRHM 2021 y 2020 208

Cuadro 4.1.3. Personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo, nivel y grupo profesional. Año 2021 e IPRHM 2021 y 2020 210

Cuadro 4.2.1. Personal del Sistema Educativo Público Andaluz. Año 2021 e IPRHM 2021 y 2020 215

Cuadro 4.2.2. Personal docente con función inspectora según sexo y tipo de puesto. Año 2021 e IPRHM 2021 y 2020 220

Cuadro 4.2.3. Equipos directivos de Sistema Educativo Público Andaluz. Año 2021 e IPRHM 2021 y 2020 221

Cuadro 4.3.1. Personal del Servicio Andaluz de Salud según naturaleza de la actividad. Año 2021 e IPRHM 2020 y 2021 226

Cuadro 4.4.1. Personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia. Año 2021 e IPRHM 2020 y 2021 231

Cuadro 5.1. Evolución de los programas presupuestarios según la clasificación G+ 248

Cuadro 5.3. Indicadores por Consejerías/Secciones. Presupuesto 2022 455

Junta de Andalucía

Consejería de Hacienda y Financiación Europea