

Por tanto, y en conjunto, durante el ejercicio presupuestario 2014, se ha profundizado en diferentes aspectos de la estrategia de presupuestación con perspectiva de género, realizando una primera ronda de evaluaciones de género de una selección de programas presupuestarios G+, apoyando la sensibilidad y capacidades de análisis del personal de dirección y gestión presupuestaria y difundiendo la experiencia andaluza en foros europeos e iniciativas internacionales, con la finalidad de contribuir a una gestión hacendística que pueda seguir sumando a la tímida recuperación económica que permita a la economía andaluza aprovechar todos sus recursos disponibles para lograr un crecimiento económico y social duradero y equitativo.

2.3. Logros más importantes de la estrategia de presupuesto con enfoque de género

Los avances en materia de igualdad de género como consecuencia de la aplicación de políticas y programas de *mainstreaming* de género son lentos y graduales y ello es así tanto para los cambios intraorganizacionales que acontecen hacia dentro de las organizaciones, en sus procedimientos, rutinas y normas culturales, como para aquellos cambios más a largo plazo que afectan a diferentes grupos de personas o ámbitos de acción en especial y como consecuencia generan cambios en la sociedad en su conjunto.

A continuación se presentan los logros más importantes de la estrategia de presupuesto y género de la Junta de Andalucía, tanto desde el punto de vista del *mainstreaming* de género en el presupuesto público como política transversal a todas las políticas públicas, como en un segundo momento, aquellos logros que se reflejan en la sociedad como consecuencia de la aplicación de políticas públicas orientadas a la igualdad que actúan como generadoras de cambios en los modelos y estereotipos de género.

En primer lugar, y como se ha visto con anterioridad, las auditorías de género llevadas a cabo en 2014 son un instrumento para evaluar la eficacia y grado de institucionalización de la transversalización de género en el presupuesto. En este sentido, el esfuerzo realizado por los programas presupuestarios para integrar la igualdad de género en su quehacer presupuestario se ha reflejado tanto en la calidad de la planificación y documentación presupuestaria que se elabora anualmente como en el aumento de las capacidades del personal al servicio de la administración.

Es un avance que gran parte del personal de la Administración General dedicado a la planificación y gestión presupuestaria tenga ahora una mayor conciencia y sensibilidad hacia la situación desigual de las mujeres respecto a los hombres en Andalucía. También cuentan con mayor capacidad para detectar brechas de género y lo que es más sólido, dispone de más recursos técnicos, para integrar en la documentación presupuestaria, objetivos de igualdad, actividades e indicadores de género que se ejecutan con la dotación presupuestaria que tiene el programa, es decir con los recursos públicos de la hacienda andaluza. Estos objetivos, actividades e indicadores son la esencia de la información del informe de evaluación de impacto de género del presupuesto, cuyo objetivo es ver el efecto que estas actuaciones tienen en la situación relativa de las mujeres en Andalucía.

Por tanto, las auditorías de género permiten ver que a nivel intraorganizacional la estrategia de presupuesto y género de la Junta de Andalucía avanza por la senda correcta, en la medida en que se puede apreciar que en los años en los que se ha puesto en marcha la estrategia de género y presupuesto en la Junta de Andalucía, conseguimos mejoras de institucionalización del enfoque de género dentro de la Administración Pública que se reflejan en la planificación sectorial con enfoque de género, la formación, la documentación presupuestaria, o la adecuación de las herramientas de información, etc..

En segundo lugar, la transversalización de género en el presupuesto y su permeabilidad en las políticas de la Junta de Andalucía ha significado la posibilidad de medir avances concretos en la sociedad andaluza, que, en conjunto, afectan a grandes y trascendentes áreas prioritarias del Presupuesto para 2015, como son el empleo, el emprendimiento, la cohesión social, las nuevas tecnologías, la paridad en el poder y la representación o la lucha con la violencia de género.

De esta manera, el empleo autónomo en Andalucía se ha incrementado en términos globales en 2013, siendo más intenso el aumento entre las mujeres, del 3%, que entre los hombres que ha crecido un 1,9% respecto a 2012. Asimismo, en 2013 el porcentaje de mujeres que trabajan autónomamente ha llegado al 33,8% siendo los hombres un 66,2%. También se ha observado un aumento de las sociedades cooperativas andaluzas a pesar de la situación económica, de tal forma que en el periodo comprendido entre 2012 y 2013, la creación de estas sociedades se ha incrementado un 46,2% (en el año 2012 se crearon 184 y en 2013, 269). En consecuencia, en 2013 se ha producido un aumento del 40,5% en el número de personas que han participado en la creación de las mismas, con 1.103 personas frente a las 785 de 2012, siendo más acusado entre las mujeres que entre los hombres. En conjunto, de las personas que constituyen sociedades, los hombres son el 62,3% y las mujeres el 37,7%. Estos datos suponen un ligero aumento en la participación femenina de 0,1 puntos porcentuales respecto al ejercicio 2012.

Respecto al interés que la inclusión social tiene para el Gobierno andaluz, el enfoque de género se integra en el Programa Extraordinario de Ayuda a la Contratación de Andalucía (PEACA) el cual asigna una cuantía económica a los Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Andalucía destinada a la contratación de personas que, entre otras circunstancias, pertenezcan a una unidad familiar en situación de exclusión social o en riesgo de estarlo. Entre las personas que presentaron solicitud para acogerse a la contratación financiada con cargo al PEACA fueron prioritarias las solicitudes de las víctimas de violencia de género. En 2013 el número total de personas contratadas con cargo al PEACA ascendió a 25.832 de las cuales un 49,7% fueron mujeres y un 50,3% hombres. Asimismo, el número total de días trabajados con cargo al PEACA en 2013 ascendió a 1.207.244, con la misma proporción entre mujeres y hombres

También el empleo en los puestos más determinantes de las universidades, las cátedras de universidad, han mejorado sus resultados como consecuencia de los objetivos planteados en el Modelo de Financiación de las universidades públicas de Andalucía para impulsar la participación y promoción de las mujeres en la profesión universitaria y en las estructuras de toma de decisiones. La asignación de financiación a las universidades andaluzas, en función de las cátedras ocupadas por mujeres, según las investigadoras principales de proyectos de investigación así como según la proporción de mujeres en



órganos de gobierno y representación de la universidad va logrando sus éxitos. En el curso 2012–2013 las catedráticas han incrementado un punto porcentual, alcanzando el 19%. En el caso de las cátedras de escuela universitaria, el porcentaje de mujeres en esta categoría se mantiene en 32%. Las mujeres en el total de órganos unipersonales de gobierno, tienen una representación equilibrada, aumentando su presencia en 3,5 puntos porcentuales respecto del año anterior. Se plantean que estos resultados asciendan a un 21%, 22% y 40% respectivamente para cada categoría a finales de 2015.

También han aumentado las mujeres que son titulares de explotaciones ganaderas, pese a ser una minoría todavía. Así, en 2013 el 14,4% de las explotaciones ganaderas eran de titularidad femenina frente al 14% de 2012. Por su parte, el empleo femenino en el sector acuícola ha aumentado en 0,7 puntos porcentuales (y asciende al 9,8%) en un momento en el que se produce un descenso del empleo masculino en este sector de la misma cantidad.

El empleo en el sector cultural experimenta una reducción de la brecha de género de 8,7 puntos porcentuales entre los años 2008 y 2010, llegando en este último año a existir una brecha de 15,1 puntos porcentuales entre hombres y mujeres que se corresponde con un porcentaje del 42,5% de los puestos del sector ocupados por mujeres. La representación de hombres y mujeres en personal especializado de bibliotecas, un sector muy feminizado, muestra avances de mayor equilibrio, al haberse acortado la brecha de género en 20 puntos porcentuales entre el año 2011 y 2012.

También durante el último año se ha producido un avance no sólo en el uso de los indicadores básicos de internet, como uso frecuente de internet o uso de ordenador donde claramente se va reduciendo la brecha digital de género, sino también en los indicadores avanzados de uso de determinados servicios a través del móvil. Se observa una evolución que acerca en el uso de determinados servicios a hombres y mujeres.

Así, mientras en el ejercicio anterior se daban diferencias importantes en el uso de todos los servicios a través del móvil, los datos más recientes muestran que el uso es prácticamente igualitario en aspectos como la búsqueda de información sobre temas educativos o en la búsqueda de alojamientos y viajes, así como en el uso del correo electrónico. Por su parte, las mujeres usan el móvil en mayor medida que los hombres fundamentalmente para hacer llamadas a través de internet (1,3 puntos porcentuales), para buscar información sobre temas de salud (10,5 puntos porcentuales), así como para participar en redes sociales (2,4 puntos porcentuales) y leer o descargar noticias con suscripción (5,2 puntos porcentuales).

El deporte, otro ámbito donde la igualdad entre mujeres y hombres tiene amplio margen de mejora, ha experimentado visibles avances con la aplicación de medidas presupuestarias de fomento de actuaciones. En este sentido, los beneficios del programa Estrella Elite dirigidos a un total de 71 equipos, han incidido en la financiación de 34 equipos femeninos y 12 mixtos —para fortalecer la relación entre las mujeres y el deporte— por encima de los 25 equipos masculinos.

En 2013 ha aumentado la utilización de los recursos públicos por parte de las mujeres afectadas por la violencia de género con un incremento del 0,5% del número de denuncias interpuestas, que se elevan a 27.056. Asimismo, los servicios públicos siguen dando respuesta a estas necesidades, y Andalucía sigue siendo la Comunidad Autónoma con mayor número de órdenes de protección incoadas del conjunto de España, con el 18,3% del total de órdenes.

En 2014 sigue acortándose la brecha de género entre beneficiarios y beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo (1 punto porcentual respecto a 2012). Así, la diferencia entre beneficiarios y beneficiarias se ha reducido de 11,1 puntos porcentuales a 10,7.

Finalmente, hay un conjunto de avances acaecidos en diferentes sectores del ámbito del poder y la representación, que es necesario destacar para mostrar que poco a poco la presencia de mujeres se va normalizando en diferentes ámbitos a medida que se van consolidando las prácticas igualitarias de financiación y ejecución de las políticas públicas.

En este sentido, destaca que el reparto de puestos alto cargo en la Junta de Andalucía sigue avanzando hacia la paridad y por primera vez se da una mayoría de mujeres dentro de los márgenes equilibrados de representación. En 2014, las mujeres son el 50,6% de altos cargos y los hombres el 49,4%.

Dentro del ámbito de la representación política se pueden subrayar también tanto la distribución de concejales y concejalas en Andalucía que en la legislatura 2011–2015 han entrado en los márgenes de equilibrio llegando a repartir puestos al 41,5% de mujeres, como en las alcaldías, donde si bien no alcanzan los porcentajes equilibrados, sí que se ha incrementado su participación en casi dos puntos porcentuales respecto al año anterior, llegando al 20,6% de los puestos.

Con respecto a 2013 también se ha producido una mejora en el ámbito judicial donde la presencia de mujeres en los puestos del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (TSJA) ha aumentado 3,6 puntos porcentuales, alcanzando una presencia del 33%.

Finalmente, en el ámbito de los medios de comunicación públicos y privados y las agencias también se debe visibilizar los incrementos en la presencia de mujeres en los equipos directivos puesto que son posiciones estratégicas para imprimir nuevos estilos y generar un cambio en la opinión, las imágenes y los estereotipos de género con gran difusión y repercusión. En este sentido, las mujeres han alcanzado el 38,5% de los puestos directivos y de coordinación de la RTVA, incrementando su presencia en 1,1 puntos porcentuales. En los Medios de Comunicación presentes en Andalucía se ha roto la dinámica de descensos de los últimos años y los puestos ocupados por mujeres han ascendido al 30%, mientras que en las agencias de comunicación, durante 2014 la presencia de mujeres se ha visto también incrementada hasta el 45,5%.



