

2

**AVANCES EN IGUALDAD
DE GÉNERO A TRAVÉS DEL
PRESUPUESTO PÚBLICO**

2

La Junta de Andalucía apuesta en el Presupuesto 2018 por continuar avanzando en la aplicación de los presupuestos con perspectiva de género, no sólo como estrategia para generar mayores cotas de igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad andaluza, sino como instrumento para conseguir que los recursos públicos sean utilizados de una manera más equitativa, eficaz y eficiente.

Este segundo capítulo del Informe de evaluación de impacto de género para el Presupuesto 2018 contiene dos apartados bien diferenciados.

El primero repasa los avances que se han producido en la aplicación de la estrategia andaluza de presupuesto y género durante el último ejercicio. Por un lado, se han seguido desarrollando los procedimientos presupuestarios con enfoque de género; y por otro lado, se ha continuado operativizando el proceso de auditorías de presupuesto y género de programas presupuestarios y entidades instrumentales. Todo ello orientado a completar la estrategia integrada de presupuesto y género que abarca las diferentes fases del ciclo presupuestario elaboración–ejecución–evaluación con enfoque transversal de género.

Además, como novedad destacada este año, los presupuestos con perspectiva de género se han incardinado en los trabajos preparatorios en torno al modelo de evaluación de políticas presupuestarias que se impulsa desde la Dirección General de Presupuestos durante 2017. El modelo incorpora el enfoque de género como uno de los criterios fundamentales para mejorar el conocimiento de la eficacia y eficiencia real de las políticas presupuestarias y aumentar la rendición de cuentas y la transparencia.

El segundo apartado recoge un resumen de los principales logros en relación a la igualdad de género acaecidos en la realidad andaluza durante el último año en los ámbitos sociales y económicos más relevantes para mujeres y hombres en Andalucía: poder y representación, empleo, emprendimiento, educación, salud, TIC o agricultura y pesca, entre otros. Esta mirada pretende facilitar una fotografía anual de las series estadísticas de varios años que se recogen en el Capítulo 3 de Realidad y en la que se facilita mayor proyección temporal, destacando la reducción de las brechas de género más relevantes.

2.1. AVANCES DE LA ESTRATEGIA DE PRESUPUESTO Y GÉNERO

El presupuesto público se ha revelado como un instrumento idóneo para hacer avanzar el compromiso de las administraciones con la igualdad de género debido a su carácter central en las políticas públicas y a su capacidad para reasignar recursos y reorientar prioridades. Todas las políticas presupuestarias tienen implicaciones para la igualdad de género en mayor o menor medida; por lo que es fundamental contar desde la administración con instrumentos suficientes para desentrañar sus efectos positivos o negativos, tanto desde la perspectiva de las políticas de gasto como de ingreso.

La Administración andaluza trabaja desde el año 2003 en la implementación de una estrategia de presupuesto con perspectiva de género, liderada por la Consejería de Hacienda y Administración Pública, que cuenta con una metodología e instrumentos propios orientados a la identificación de las desigualdades entre hombres y mujeres, y a la propuesta de medidas correctoras desde la política pública, con un enfoque de calidad y mejora en los servicios públicos. Estos esfuerzos se han ido plasmando en distintos avances que configuran la “Estrategia andaluza de Presupuesto con perspectiva de género”.

La Estrategia andaluza se desarrolla en cumplimiento de lo establecido en el artículo 139.2 de la *Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas*, en la que se recoge por primera vez la obligatoriedad de que los presupuestos públicos incorporen el enfoque de género. Sus principales objetivos son:

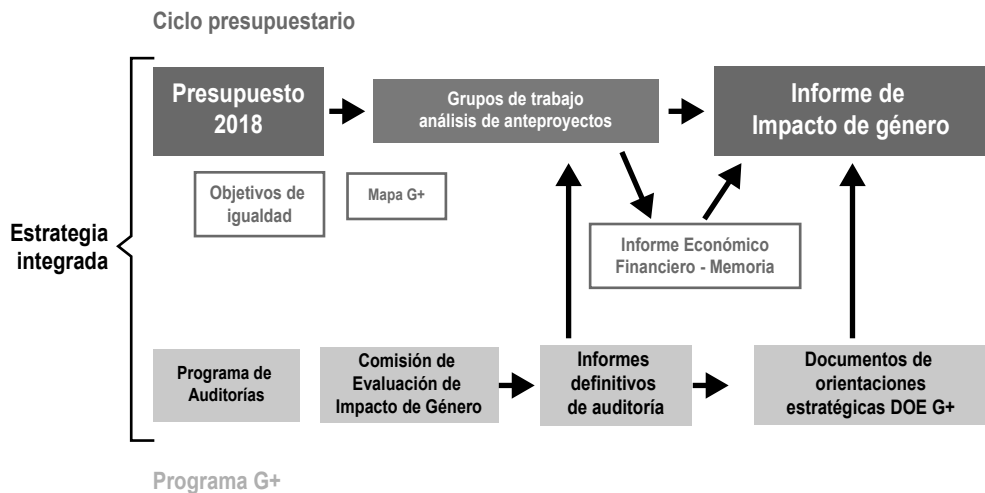
- a) Mejorar la calidad de la intervención presupuestaria teniendo en cuenta la situación de partida de hombres y mujeres.
- b) Contribuir al análisis de las intervenciones de política presupuestaria y al establecimiento de las prioridades que tengan un impacto positivo en la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres.
- c) Contribuir a una asignación eficiente de los recursos públicos para avanzar en igualdad de género.
- d) Incrementar la implicación del personal gestor en el proceso de elaboración y gestión del presupuesto, aplicando una perspectiva que permita identificar las desigualdades entre mujeres y hombres y desarrollar medidas para corregirlas.

En este primer apartado del Capítulo 2 se exponen los avances que se han producido en el último ejercicio en relación con la implementación de la presupuestación con perspectiva de género en la Administración andaluza.

2.1.1. Una estrategia integrada que cumple el ciclo elaboración–ejecución–evaluación

Los presupuestos con perspectiva de género en Andalucía constituyen una estrategia integrada que, utilizando una metodología propia de análisis de programas presupuestarios, la Metodología G+, abarca las diferentes fases del ciclo presupuestario elaboración–ejecución–evaluación con enfoque transversal de género. A partir de la publicación de la ley mencionada anteriormente, se ha ampliado el marco normativo y se han articulado mecanismos institucionales y herramientas que permiten la integración de la perspectiva de género en el Presupuesto andaluz.

En el Presupuesto 2018, se ha completado este ciclo, ya que los resultados y aprendizajes recogidos en los informes definitivos de auditoría, presentados en la Comisión de Impacto de Género en el Presupuesto, han sido incorporados a través de varios instrumentos en el proceso de elaboración y planificación del Presupuesto anual.



En este sentido, la *Orden de 26 de mayo de 2017, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2018*, amplió las exigencias en lo que concierne a la igualdad de género en la documentación presupuestaria, estipulando que tanto las secciones correspondientes a consejerías y agencias administrativas y de régimen especial como los programas presupuestarios, deben integrar al menos un objetivo específico en materia de igualdad entre mujeres y hombres en su planificación, el cual debe ir acompañado de sus actuaciones e indicadores correspondientes. Por primera vez, esta obligación afecta también a las entidades instrumentales en proceso de auditoría y a las que hayan sido designadas en la Comisión de Impacto de Género en el Presupuesto a estos efectos, recogidas en el Anexo VII de la citada Orden.



Así mismo, han contribuido a reforzar la integración de género en el Presupuesto 2018 dos instrumentos de orientación dirigidos al personal presupuestario, y que han sido confeccionados por la Dirección General de Presupuestos: la *Guía para la elaboración de la información cualitativa del Presupuesto* y la *Guía para la elaboración de la propuesta de información de carácter presupuestario de entidades del sector público instrumental*, que han incluido tanto de manera transversal como específica los elementos necesarios para una planificación presupuestaria responsable con la igualdad de género.

La Orden de elaboración mencionada recoge además la constitución de *grupos de trabajo técnico* en los que participa el personal responsable de cada consejería (13 en total) y el personal de la Dirección General de Presupuestos con el objetivo de estudiar de manera específica los objetivos, actuaciones e indicadores de género incluidos en la documentación de los borradores de anteproyecto del Presupuesto 2018. La celebración de estos grupos ha favorecido la reflexión y el debate, y ha contribuido a definir mejor la planificación teniendo en cuenta las conclusiones de las auditorías realizadas, y cuyos resultados se verán reflejados en toda la documentación presupuestaria; es decir, en la Memoria, la Ficha de programa presupuestario, en el Informe Económico–Financiero y en el Informe de Evaluación de Impacto de Género en el Presupuesto.

Por último, la estrategia integrada se completa con el seguimiento del Documento de Orientaciones Estratégicas, la hoja de ruta en la cual cada programa presupuestario o entidad instrumental deberá incluir las recomendaciones derivadas de las auditorías. Como novedad, el seguimiento de esta planificación del DOE se incluye por primera vez en el apartado de Recursos – Resultados del presente Informe de Evaluación de Impacto de Género para el Presupuesto 2018. Es decir, se completa el ciclo incorporándose los resultados de la evaluación en la planificación presupuestaria anual.

2.1.2. Las auditorías de presupuesto y género en el marco de la evaluación de las políticas presupuestarias

Durante este último ejercicio ha continuado el proceso de auditoría de presupuesto y género iniciado en el año 2013 en la Junta de Andalucía. Las auditorías valoran el grado de integración de la igualdad de género en la elaboración y ejecución del presupuesto público, y tienen como fin último la mejora de las prácticas presupuestarias con enfoque de género a través del aprendizaje continuo así como avanzar en la rendición de cuentas sobre la igualdad de mujeres y hombres.

El proceso de auditoría de presupuesto y género¹ se inicia con la elaboración de un informe de progreso por parte del personal responsable del programa o entidad auditada que se basa en una guía de cuestiones a responder denominada “Agenda de Auditoría”. De la evaluación de este informe y la documentación presupuestaria se obtiene el Informe de Auditoría, elaborado por la Dirección General de Presupuestos, que es remitido a los programas y entidades instrumentales para su valoración. Por último, se abre un periodo de

1 El proceso de auditorías ha sido descrito anteriormente en previos *Informes de Evaluación de Impacto de Género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía*.

alegaciones en el que las personas responsables del programa o entidad pueden proponer modificaciones al texto y completar la información. Cuando se da totalmente por finalizado el Informe de Auditoría, se pone en conocimiento de la Comisión de Impacto de Género del Presupuesto, y se completa el proceso de auditoría propiamente dicho.

La auditoría ha facilitado que se haya integrado la evaluación de género tanto en la planificación y documentación presupuestaria como en los créditos anuales de cada programa, no sólo en el nivel agregado sino también en el micro, es decir, estudiando la pertinencia y relevancia de las actuaciones de manera desagregada, así como su crédito asociado.

En la actualidad, 31 programas presupuestarios y entidades instrumentales se encuentran en proceso de auditoría, lo que supone 13.675,3 millones de euros, equivalentes a un 71,3% del crédito total de programas G+ y G del ejercicio auditado. En el momento de redacción del presente documento, los informes de auditorías correspondientes a 18 programas presupuestarios han sido presentados a la Comisión de Impacto de Género del Presupuesto, (que suman un total de 10.889,3 millones de euros) y 14 de ellos han elaborado una planificación presupuestaria de género, es decir, el Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE).

A lo largo de este año, el Modelo de auditoría de presupuesto y género, tanto en su versión de programa presupuestario como en la utilizada en las entidades instrumentales, ha ido perfeccionándose y refinándose para mejorar el análisis de las asignaciones presupuestarias asociadas a los objetivos de igualdad de género en cada consejería y para poder observar el grado de cumplimiento de las obligaciones que marca la *Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, en cada ámbito de política.

Actualmente se encuentra en preparación el nuevo Plan de auditorías de presupuesto y género 2017–2018, en el que se incorporarán las mejoras en la metodología y que abarcará otro grupo de programas presupuestarios y entidades con elevada relevancia para la igualdad de género en las políticas presupuestarias de Andalucía.

Por último, hay que señalar que las auditorías están en línea con los trabajos preparatorios en torno al modelo de evaluación de políticas presupuestarias que se impulsa desde la Dirección General de Presupuestos durante 2017. El modelo incorpora el enfoque de género como uno de los criterios fundamentales para mejorar el conocimiento de la eficacia y eficiencia real de las políticas presupuestarias y aumentar la rendición de cuentas y la transparencia.

La Estrategia de presupuesto y género siempre ha tenido esa vocación de evaluación que se ha traducido en dos momentos fundamentalmente: la evaluación *ex ante*, contenida en el presente Informe de evaluación de impacto de género en el Presupuesto anual, y la evaluación *ex post*, que suponen las auditorías de presupuesto y género. Este modelo de evaluación de políticas presupuestarias que se está iniciando, incorpora y fortalece la Estrategia de presupuesto y género global de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.



2.1.3. Instrumentos para el fortalecimiento institucional en presupuesto y género: investigación, formación y sensibilización

A finales de 2016 se puso en marcha el Plan de investigación en presupuesto y género con el objetivo de mejorar, potenciar e innovar en la producción de conocimiento en el ámbito de las políticas presupuestarias con perspectiva de género, con el fin de crear referentes que permitan el seguimiento de las mismas y por tanto, seguir avanzando en la presupuestación con perspectiva de género. En el marco de este plan se desarrollarán trabajos de investigación en los ámbitos de sanidad, vivienda y urbanismo, cultura, regulación financiera y fomento empresarial.

Por otro lado, la Administración andaluza ha puesto en marcha a lo largo de estos años, estrategias de acompañamiento y fortalecimiento como son, entre otras: la formación y sensibilización, la comunicación interna y la difusión e intercambio de experiencias que ayudan a generar apropiación y entendimiento sobre el uso adecuado de las herramientas, a promover un mejor funcionamiento de los mecanismos institucionales y a generar mecanismos de retroalimentación y aprendizaje.

Durante el año 2017 se ha iniciado el *Plan de formación de presupuesto y género*, dirigido principalmente al personal responsable de los programas presupuestarios en los centros directivos y de entidades instrumentales, así como a los miembros de la Comisión de Impacto de Género en el Presupuesto.

El objetivo general de este plan de formación es mejorar y actualizar los conocimientos, habilidades y aptitudes en materia de presupuesto y género del personal encargado de la gestión presupuestaria en los centros directivos de la Junta de Andalucía al objeto de continuar con en el proceso de cambio organizacional orientado a avanzar en la igualdad de género a través del presupuesto.

Una de las principales líneas de trabajo del plan es la relacionada con las acciones formativas en colaboración con el IAAP. El Instituto Andaluz de Administración Pública es el organismo competente para la formación del personal empleado público y constituye uno de los instrumentos esenciales para la mejora de la administración en el marco de una estrategia como la que nos ocupa. La colaboración con el instituto es fundamental para que la formación llegue a todas las personas responsables e implicadas en la implementación de la estrategia de presupuesto y género en los distintos centros directivos de la Administración andaluza.

Durante 2017 se ha celebrado la primera edición del curso “Presupuesto y género: estrategia, auditoría y mejora”, en el que han participado una veintena de personas responsables (85,7%, mujeres y 14,3%, hombres) de la planificación de programas y actuaciones presupuestarias provenientes de las consejerías de Educación; Igualdad y Políticas Sociales; Turismo y Deporte; Economía y Conocimiento; Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural y Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.

Así mismo, la presupuestación con enfoque de género ha formado parte del contenido de dos cursos de formación, organizados por la Dirección General de Presupuestos y que llevan por título “La evaluación como herramienta de la gestión presupuestaria” y el “Taller de elaboración de objetivos e indicadores presupuestarios”.

También en 2017 se ha iniciado el *Plan de sensibilización de presupuesto y género*, cuyo objetivo es continuar concienciando al personal de la Administración andaluza y, en general, a las personas expertas e instituciones en materia de presupuesto y género de la necesidad de seguir profundizando en la detección de las brechas de género que todavía persisten y de la capacidad que tiene el presupuesto para que las políticas públicas se orienten a su corrección.

Constituye una parte importante de esta estrategia andaluza el intercambio de experiencias y buenas prácticas con otras administraciones, y en foros académicos, al objeto de situar el trabajo que realiza la administración en línea con otras iniciativas europeas e internacionales. Una de las líneas de actuación en cuanto a la difusión e intercambio de la experiencia andaluza, es la celebración, desde 2006, de las conferencias de Economía y Presupuesto en clave de Género. En este sentido, el 5 de junio de 2017, tuvo lugar en el Palacio de Congresos de Cádiz, la celebración de la V Conferencia Internacional de Economía y Presupuesto en clave de Género², bajo el título de la “Evaluación de políticas presupuestarias con perspectiva de género”, a la que asistieron 203 personas (29,5% hombres y 70,5% mujeres).

En esta conferencia se analizó la importancia que tiene la evaluación en la actualidad como elemento clave en un contexto en el que la ciudadanía reclama crecientemente una gestión eficiente y transparente, y cómo evaluar las políticas con perspectiva de género pone el foco no solo en la rendición de cuentas y la mejora de los programas, sino también en el aprendizaje e incidencia política para la transformación de las desigualdades sociales, entre ellas, las de género.

Se debatió así mismo la importancia de la evaluación desde la perspectiva de género para la mejora de las políticas públicas, tanto desde el punto de vista teórico como de la práctica de la gestión pública, para lo cual se contó con una mesa de experiencias de ámbito nacional e internacional con representantes provenientes del ámbito académico y de la administración, más concretamente del Ministerio de Hacienda de Suecia, la Dirección General de Finanzas y Presupuesto de la Diputación Foral de Guipúzcoa y la propia Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía.

También en el ámbito de la sensibilización, se han continuado desarrollando las acciones de difusión de la estrategia de carácter interno y externo. En el ámbito interno, para hacer posible que la estrategia de presupuesto y género se difunda a todos los niveles y personas con responsabilidad e implicación en este proceso en los centros directivos, es fundamental mantener un esfuerzo continuado de comunicación interna en la administración, desarrollando acciones adaptadas a cada perfil profesional y de responsabilidad. Estas acciones de comunicación interna complementan las actividades de formación y están orientadas a mejorar y actualizar los conocimientos del personal de manera permanente.

En este sentido, se continúa la difusión de los boletines de indicadores de coyuntura y estructura de carácter socioeconómico y los resúmenes de noticias destacadas en el ámbito de economía, presupuesto y género, ambos dirigidos al personal alto cargo, al personal presupuestario y a los miembros de la Comisión de Impacto de Género en el Presupuesto.

2 <http://www.iehpa.es/v-conferencia-presupuesto-genero>



La difusión de la experiencia de presupuesto y género de la Junta de Andalucía también se realiza fuera de la propia administración, mediante la participación de la Consejería de Hacienda y Administración Pública en seminarios y jornadas de alcance nacional e internacional. La Junta de Andalucía atesora una prolongada e ininterrumpida trayectoria en esta materia, que es muy valorada por otras administraciones y organismos, por lo que es solicitada para participar y compartir su experiencia en numerosos foros.

Durante 2017, las últimas novedades de la estrategia de presupuesto y género fueron presentadas en la Conferencia de la Asociación Europea de Investigación, Educación y Documentación en Género ATGENDER, organizada en colaboración con el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) que tuvo lugar en abril de 2017, en Vilnius (Lituania).

Anualmente se lleva a cabo también la publicación de un artículo o capítulo de libro en el que se reflexiona y se dialoga con la comunidad internacional sobre los avances que está realizando la estrategia andaluza de presupuesto con perspectiva de género a la luz de los debates que tienen lugar en el área de la economía, la presupuestación pública y la igualdad de género. En este sentido, en 2017 se concibió el capítulo “GRB Initiative in Andalusia: Reconciling Gender Equality and Economic Growth Perspectives” dentro del libro *Financing for Gender Equality. Realising Women’s Rights through Gender Responsible Budgeting*, que publicó la editorial Palgrave Macmillan.

Por último, y en el ámbito de la difusión externa se continúan las acciones de comunicación en las redes sociales (Facebook, Twitter y Blog), así como la actualización continua del espacio de presupuesto y género en la página web de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

Como en años anteriores, la estrategia andaluza de presupuesto y género ha sido referenciada en informes de organismos internacionales como una de las experiencias en la materia más consolidadas y de mayor alcance en la administración.

En este sentido, el informe elaborado por Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) bajo el título *Gender Budgeting*, destaca a la Junta de Andalucía como ejemplo de práctica regional, con una metodología propia.

Por otro lado, durante 2017, el Fondo Monetario Internacional (FMI), a petición de la presidencia italiana, ha preparado el informe *Gender Budgeting in G7 countries* como contribución a la iniciativa de los países del G7 sobre igualdad de género. En el informe se hace una revisión de los principales conceptos e iniciativas de PPG en estos países resumiendo las principales tendencias y actuales desarrollos. También se hace un repaso por la aplicación de esta práctica en países que no pertenecen al grupo del G7, entre los cuales se encuentra España. La única experiencia destacada a nivel regional es la de la Junta de Andalucía y de manera más específica, se señala la creación de la metodología G+ de identificación de políticas presupuestarias con mayor impacto en el avance de la igualdad de género y la puesta en marcha de las auditorías de género para evaluar la aplicación del programa.

2.2. LOGROS EN IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ANDALUCÍA DURANTE 2017

Elaborar presupuestos con perspectiva de género significa garantizar que los compromisos hechos por los gobiernos se traduzcan en recursos presupuestarios que hagan viables acciones transformadoras de las desigualdades de género. Significa también, comprender el impacto diferenciado que tiene el uso de los recursos públicos en la vida de mujeres y hombres, y usarlos de forma más estratégica para mejorar las condiciones de vida de la población.

En este segundo apartado del capítulo 2 se ofrece un resumen de los principales logros en relación a la igualdad de género acaecidos en la realidad andaluza durante el último año en los ámbitos sociales y económicos más relevantes para mujeres y hombres en Andalucía.

En primer lugar, en el ámbito de **poder y representación** se analiza la evolución de los principales indicadores respecto a la participación de ambos sexos en los puestos de toma de decisión en distintas áreas. Una evolución favorable de estos datos lleva aparejado un aumento generalizado de una percepción más igualitaria entre hombres y mujeres, así como mayores opciones para incluir la diversidad social en la toma de decisiones, y para situar la “agenda de género” en la corriente principal de las políticas públicas.

El **Consejo de Gobierno de Andalucía** se sigue manteniendo en similares márgenes de equilibrio que en 2016, con un 42,9% de mujeres y un 57,1% de hombres y el conjunto del personal alto cargo se encuentra asimismo en la franja de equilibrio por sexto año consecutivo, con un IPRHM de un 0,87. Las viceconsejerías presentan la misma distribución equilibrada que en 2016 con un 57,1% de representación femenina y un 42,9% de masculina, y las secretarías generales mejoran su situación llegando casi a la paridad, con un 0,91 de IPRHM.

En los órganos de dirección de la **Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía** y sus sociedades filiales, Canal Sur Televisión S.A. y Canal Sur Radio S.A. se ha registrado por primera vez en la serie histórica datos de representación equilibrada, ocupando las mujeres el 42,3% de los puestos, frente al 57,7% de hombres. Estos datos constatan el esfuerzo realizado en todos los sectores de la RTVA para alcanzar la representación equilibrada por sexo entre su personal directivo.

El **Parlamento de Andalucía** vuelve a presentar registros de representación equilibrada en 2017, repitiendo los datos de 2016 con un 50,5% de mujeres y un 49,5% de hombres. Andalucía vuelve a ser la tercera región con mayor número de diputadas, siendo sólo superada por Canarias y País Vasco. Los cargos unipersonales de las comisiones parlamentarias muestran una representación equilibrada por sexo, con un 41,6% de los cargos desempeñados por mujeres y un 58,4% por hombres.

En los puestos de **alcaldías** se ha producido un avance en los dos últimos años, ya que en 2015 los municipios andaluces contaban con un 23,1% de mujeres y un 76,9% de hombres, mientras en 2017 las proporciones son de un 24,3% y un 75,7%, respectivamente. De esta forma se afianza el lento pero continuo avance que en el ámbito municipal se está produciendo, si bien los registros siguen encontrándose muy lejos de la representación



equilibrada por sexo. Andalucía presenta unos registros de presencia femenina en las alcaldías que mejoran en casi 5 puntos la media nacional que es de 19,6%.

Atendiendo al grado de **urbanización**³ de los municipios, las mujeres ocupan el 22,7% de las alcaldías de municipios urbanos, el 23,4% de las de municipios de término medio, y el 24,5% de las de municipios rurales. Aunque existen mínimas diferencias, los registros de 2017 muestran que la presencia femenina es ligeramente mayor cuanto mayor es el grado de ruralidad de los municipios.

La presencia de mujeres y hombres en los **órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales** en Andalucía no alcanza en su conjunto valores de representación equilibrada por sexo en 2017, estando ocupados en un 38,8% por mujeres y en un 61,2% por hombres.

No obstante, la situación es muy diversa entre las diferentes organizaciones ya que la mayoría de los **partidos políticos** (a excepción del Partido Popular) presentan datos de representación equilibrada en sus órganos ejecutivos. Podemos es la formación con una presencia femenina más elevada (57,6%) en su Consejo Ciudadano, el PSOE–Andalucía cuenta con datos cercanos a la paridad, que mejoran los de años precedentes con un 48,9%, (44,4% en 2016). Por su parte, Izquierda Unida–Los Verdes Convocatoria por Andalucía mejora significativamente los registros de presencia femenina en su ejecutiva, alcanzando la representación equilibrada por sexo, con un 43,3% de mujeres, (39,7% en 2016). Finalmente, el Partido Popular andaluz es el único que no presenta registros de representación equilibrada por sexo en su Comité Ejecutivo Regional, contando tan solo con un 35,2% de presencia femenina, pese a haber mejorado levemente sus datos con respecto a 2016 (33,3% de mujeres). No se cuenta con datos sobre Ciudadanos para el año 2017.

Los equipos directivos de la agencia estatal **Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)** siguen contando con una presencia mayoritariamente masculina (71,1%) en el conjunto de Andalucía. No obstante, en 2017 la presencia de mujeres sube ligeramente, 0,9 puntos porcentuales, situándose en el 28,9%.

Por último, las juntas de gobierno de las **academias** en Andalucía muestran una baja participación de mujeres, concretamente del 14,9%, aunque en 2017 se observa un ligero aumento (en 0,4 puntos porcentuales) con respecto a los valores del año anterior. Por su parte, la distribución de hombres y mujeres en los órganos de gobierno de las 9 **Cajas Rurales** con domicilio social en Andalucía en 2016, altamente masculinizada, es de un 93% de hombres y un 7% de mujeres, dato que mejora en 0,1 puntos porcentuales al del año anterior.

El **empleo** es otra de las áreas en que es fundamental que se produzcan avances sostenidos que hagan posible la independencia económica y personal de las mujeres. La situación laboral ha mejorado para ambos sexos ya que al comparar el 2T de 2017 con el mismo trimestre del año anterior, se observa que la población empleada crece interanualmente, tanto entre las mujeres (4,7%), como entre los hombres (4,1%). En términos absolutos,

3 El grado de urbanización es una variable utilizada por Eurostat e incluida por primera vez en los indicadores del capítulo de Realidad de este Informe de evaluación de impacto de género en el Presupuesto 2018. Para ampliar la información, véase la introducción del mencionado capítulo.

este incremento supone un total de 57.600 mujeres y 65.000 hombres más. Por su parte, la población parada ha descendido con respecto al mismo trimestre del año anterior en un 12,7% menos entre los hombres, y en dos puntos porcentuales más entre las mujeres, para las que la variación del paro se cifra en un 14,8% menos. Por sectores, destaca la ocupación en la **industria turística** de Andalucía del año 2016 en el cual la ocupación femenina ha crecido en un 12,1% en el último año llegando al 43,4% de mujeres (161.400 ocupadas).

Analizando los datos por sexo, aunque la tasa de temporalidad en las mujeres ha sido históricamente algo superior a la de los hombres, a partir de 2014 se invierte esta situación, registrándose menores **tasas de temporalidad** en las mujeres asalariadas. En 2016, el 36,2% de los hombres asalariados tenían en Andalucía un contrato temporal, frente al 34,8% de las mujeres. La tasa masculina baja en 7,5 puntos porcentuales desde 2006, y la femenina, en 14,8 puntos.

Sigue reduciéndose la **brecha de género en el empleo de las personas con discapacidad** repitiéndose la tendencia de los últimos años. En 2015 la tasa de empleo femenina se incrementó en 1,8 puntos porcentuales alcanzando el 20,9%, mientras la masculina descendió un 1,6% con respecto al año anterior. Pero es en la tasa de paro donde se observan los avances más importantes ya que la femenina se redujo en 4,5 puntos y la masculina en 4,3 puntos porcentuales.

En este sentido, merece la pena señalar la aprobación en 2017 de la Ley de los Derechos y la Atención a las *Personas con Discapacidad en Andalucía*, una norma que afecta a más de 720.000 personas en la comunidad autónoma y que incluirá un Plan de atención de mujeres, orientado a mejorar su accesibilidad y empleabilidad.

En relación a la evolución interanual de la **afiliación a la seguridad social** a fecha de mayo de 2017, se observa que la afiliación masculina ha ascendido (4,7%), de manera algo más pronunciada que en el caso de las mujeres (4%) en este mismo periodo. La evolución a nivel nacional para este periodo es similar, ya que la afiliación también ha crecido en el caso masculino un 3,9% en los hombres y un 3,6% en las mujeres.

La **diferencia salarial** es uno de los principales aspectos de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres. Esta diferencia salarial por sexo se cifra en 2015 en Andalucía en 3.887€ **anuales**, por debajo de los 4.636€ de diferencia que se dan a nivel nacional. Esta cantidad es prácticamente igual a la registrada en 2014, que fue de 3.888€.

Las pensiones constituyen otro ámbito en el que se registran brechas de género reseñables. Así, en el estudio de las **pensiones contributivas**, este año se ha incluido la variable “grado de urbanización” anteriormente mencionada, que ha facilitado resultados reveladores desde la perspectiva de género. La brecha más amplia entre mujeres y hombres se da en las pensiones de jubilación y en los municipios con grado medio de urbanización donde los hombres perciben una media de 336,7 euros más que las mujeres, es decir un 55,8% más. La cuantía media de las pensiones de viudedad, mayoritariamente femeninas, refleja una brecha de género que afecta a los hombres: en el entorno urbano las diferencias entre sexos son más reducidas ya que las mujeres perciben de media un 33,9% (170,9 euros de media) más que los hombres, mientras en los municipios intermedios o los de carácter rural, las mujeres perciben de media una pensión alrededor de un 50% más elevada. Por último, con respecto



a las pensiones por incapacidad, la brecha de género se amplía a medida que el municipio es más pequeño. Así los hombres cuentan, en los municipios considerados urbanos, con una pensión un 14,8% más elevada que las mujeres. En el entorno rural esta diferencia se eleva a un 34,2%, lo que supone 194,3 euros más de media.

Las **declaraciones presentadas** en el ejercicio 2016 en la Comunidad Autónoma de Andalucía correspondiente a la campaña de IRPF 2015 ascendieron a un total de 3.256.045. De ellas el 57,4% pertenecieron a personas físicas declarantes hombres (1.870.554 declaraciones) y el 42,5% a mujeres (1.385.491 declaraciones). Al comparar los datos con los de la campaña de IRPF 2014, la conclusión que se obtiene es que en 2015 ha aumentado el número de declaraciones en un 0,4% respecto al ejercicio anterior (12.643 declaraciones). Tal aumento viene propiciado por las declaraciones presentadas por mujeres, que han sido 14.702 más, descendiendo las de hombres en 2.059.

En el ámbito de la **empresa**, resulta muy interesante observar la evolución de los indicadores sobre participación de las mujeres en la creación de empresas, en sus diferentes fórmulas. Así, el número de personas socias iniciales en las **sociedades cooperativas** constituidas en Andalucía durante 2016 ha sido de 1.556 personas, lo que supone un aumento relevante (un 26,3%) respecto de 2015. De estas personas que han constituido empresas cooperativas, 637 (un 40,9%) eran mujeres y 919 (un 59,1%) hombres, lo que implica la existencia de una brecha de género en el ámbito de la economía social. No obstante, esta brecha se va reduciendo de manera leve pero continua, dado que el número de mujeres que constituyeron cooperativas en 2015 fue de 440, lo que supone que en 2016 se ha registrado un crecimiento de un 44,8%, frente al crecimiento del 16% que experimentan los hombres que han constituido cooperativas, lo que implica que, de seguir la tendencia, se podría cerrar esta brecha en el medio plazo.

Llama poderosamente la atención, la creación de **sociedades cooperativas** en el ámbito de agricultura y pesca, dado que el número de mujeres ha pasado de 51 en 2015 a 240 en 2016, lo que supone un crecimiento del 370%. Otros sectores donde el número de mujeres en cooperativas ha crecido son el de comercio y reparación (de 45 a 64) o el de hostelería (de 27 a 34).

Un fenómeno parecido se da entre las **personas empleadoras** en general en Andalucía, que en la actualidad suponen un total de 155.500 personas. Destaca en esta evolución el importante incremento que en 2016 ha experimentado el número de mujeres empleadoras, que sube un 24,2%, llegando a un total de 43.500, es decir un 28% del total de personas empleadoras.

El **empleo autónomo** en Andalucía ha continuado durante 2016 la senda de crecimiento iniciada en 2013. De esta forma, entre 2012 (el año con el nivel más bajo de altas) y 2016 se registró un crecimiento del 8,2% en el total de altas en este régimen. Dicho crecimiento ha sido impulsado principalmente por las altas de mujeres como trabajadoras autónomas, pues su tasa de incremento en el período 2012–2016 ha sido del 11,2%, frente a un 6,7% de los hombres. El mayor impulso de las altas de mujeres como trabajadoras autónomas se ha mantenido también en 2016, con un 1,5% mientras que los hombres han experimentado un crecimiento del 1,3%. Sin embargo, el hecho de que las mujeres hayan registrado un mayor incremento en las nuevas incorporaciones no oculta el dato de que, en términos globales, las mujeres sólo suponen el 34,5% de las altas y que el 65,5% de estas altas corresponden a hombres. Hay que

señalar que esta brecha de género se está reduciendo, aunque levemente, puesto que entre 2009 y 2016 la brecha sólo ha disminuido en 1,6 puntos, lo que viene a justificar la necesidad de incrementar las medidas que ya se están llevando a cabo en este sector.

En 2018 se prevé en este sentido la aprobación de la *Ley de Fomento del Emprendimiento (LAFE)* en Andalucía, una norma que busca garantizar la igualdad de oportunidades a la hora de emprender, eliminando obstáculos relacionados con la procedencia económica o social, el género, la edad o la ubicación territorial de la persona que quiera poner en marcha un proyecto empresarial.

La **educación** es un área fundamental para la igualdad de género ya que cumple la función socializadora de transmitir valores y modelos de convivencia, y también porque es responsable de facilitar servicios de calidad, imprescindibles para la conciliación de la vida personal y familiar.

En este sentido se continúa en 2017 la tendencia de años anteriores con el incremento de 119 centros que imparten **educación infantil**. En el periodo comprendido entre los cursos 2007/2008 y 2017/2018 dichos centros han aumentado un 116%, pasando de 1.020 a 2.206 centros en la actualidad, de los que 1.900 están adheridos al programa de ayudas de la Junta de Andalucía. El alumnado en centros de Primer Ciclo de Educación Infantil en Andalucía suma un total de 99.821, habiéndose producido este año un aumento de 365 plazas en este ciclo. Los centros educativos que se acogen al Plan de Apertura para el curso 2017/2018 aumentan un 1,6% alcanzando la cifra de 2.382 centros acogidos entre los que prestan servicios de aula matinal, comedor y de actividades extraescolares el 65,4 %, 81,4% y el 84%, respectivamente.

El seguimiento de la brecha de género en la educación toma en cuenta la **tasa de idoneidad** en diferentes edades del alumnado, es decir, el porcentaje de alumnas y alumnos que se encuentran matriculados en el curso que les corresponde por su edad. El análisis de esta tasa muestra que la tasa de idoneidad en la enseñanza educativa obligatoria de las alumnas es siempre superior a la de los alumnos por lo que la brecha afecta a estos últimos. En el periodo comprendido entre el curso 2009/2010 y el curso 2014/2015 vuelve a reducirse esta brecha entre los y las estudiantes de 13 años en 1,4 puntos porcentuales, en los de 14 en 0,2 puntos porcentuales y en los de 15 años, en 0,6 puntos porcentuales.

En este ámbito también hay que destacar la publicación en 2017 de la resolución de la Consejería de Educación por la que se hace público el **criterio de género menos representativo en la escolarización de la Formación Profesional (FP) básica** a aplicar en el proceso de admisión del alumnado en caso de empate para el curso 2017/2018, en desarrollo del artículo 39, de la *Orden de 8 de noviembre de 2016, por la que se regulan las enseñanzas de Formación Profesional Básica en Andalucía, los criterios y el procedimiento de admisión a las mismas y se desarrollan los currículos de veintiséis títulos profesionales básicos*, con la que se busca corregir el desequilibrio de género existente en las familias profesionales.

La **enseñanza universitaria** es otro de los ámbitos en los que se deben estudiar los cambios en relación a la igualdad de género tanto entre el alumnado y el personal universitario como en la programación y contenido de los propios estudios, porque sus actuaciones tienen un



importante impacto en la sociedad. La distribución del alumnado por tipo de estudio sigue mostrando desequilibrios de género ya que los estudiantes que finalizan estudios de grado y primer y segundo ciclo en Ciencias Sociales y Jurídicas son mayoritariamente mujeres, (un 65,8%), llegando esa proporción al 71,7% de alumnas en Ciencias de la Salud donde los alumnos representan un 28,3%. Finalmente, la rama de conocimiento de Ingeniería y Arquitectura, concentra el mayor número de hombres egresados, con una representación masculina del 71,8%.

Este año se incluye por primera vez en este informe un indicador de distribución del **Personal Docente e Investigador (PDI)** por sexo de las universidades públicas andaluzas, el cual muestra que en 2015 el 37,9% de este personal son mujeres, y el 62,1%, hombres. No obstante, se observa una tendencia positiva ya que en el periodo 2009–2015 la participación femenina aumentó 2,9 puntos porcentuales.

También por primera vez en este informe se aportan dos indicadores que muestran importantes desigualdades y en los que las políticas públicas tienen que seguir incidiendo. El primero es el porcentaje de **investigadoras principales en grupos de I+D** en Andalucía que se sitúa en 2016 en un 26%, y el segundo recoge los datos sobre **investigadoras principales en proyectos de excelencia**, que representan un 28,4% del total.

Sigue siendo acusada la brecha de género en las **cátedras universitarias en Andalucía** a pesar de que en el curso 2015/2016 la proporción de mujeres se ha incrementado en 0,3 puntos porcentuales respecto al curso anterior, alcanzando el 20,4%. En las **escuelas universitarias**, la representación de las mujeres catedráticas, usualmente mayor que la registrada en las universidades, ha aumentado igualmente, 0,3 puntos porcentuales, llegando al 33% del total.

En cuanto al uso de las TIC, la **brecha digital de género** evoluciona lentamente habiéndose experimentado una reducción de la misma en los usos de Internet que realiza la población de 16 a 74 años por motivos particulares en 2016, en ámbitos como la participación en las redes sociales o el uso de la banca electrónica, mayoritariamente masculina, en los que se reduce la brecha en 2,3 puntos porcentuales. En la petición de consultas médicas, existe una brecha de 13,4 puntos con una participación mayoritariamente femenina. En relación a la interacción con las administraciones públicas por Internet, se ha reducido la brecha en prácticas como la descarga de formularios oficiales entre mujeres y hombres en un punto porcentual.

En el ámbito de la **salud**, es de destacar que en 2015 el porcentaje de personas que presentan una pauta de riesgo en el consumo de alcohol ha disminuido con respecto al estudio de 2011, del 4,6% al 2,2%. Aunque el porcentaje de hombres con un consumo de riesgo de alcohol es mayor que el de las mujeres (2,9% frente a 1,5%), en 2015 este consumo sigue disminuyendo en los hombres (1,6%) y se mantiene estable en las mujeres (0,5%).

En los últimos años se observa una reducción progresiva del número de **muerres por suicidio** en Andalucía pasando de 784 muertes en 2014 a 682 en 2015, lo que supone un descenso del 13%. Esta minoración es más acentuada entre los hombres, donde se reduce en un 15,5% respecto al año 2014, mientras en las mujeres la reducción es menor, con un 3,7% de defunciones menos que en 2014, resultando una distribución por sexo en 2015 de un 23% de mujeres y un 77% de hombres.

Por otro lado, según los datos de la Dirección General de Tráfico, el número de personas fallecidas en Andalucía como consecuencia de un **accidente de tráfico** en el año 2015 decreció para ambos sexos alrededor de un 6% con respecto al año anterior, aunque los hombres representan una extensa mayoría (78,7% del total).

Otra de las áreas de política fundamentales para la igualdad de género la constituye la **atención de la dependencia**. En cuanto a la distribución por sexo de las personas usuarias de los servicios prescritos a través del Programa Individual de Atención (PIA), se observa que en todos los servicios la presencia de mujeres es mayoritaria, siendo más notable la participación femenina en los servicios de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia, la teleasistencia y la ayuda a domicilio, con una representación del 80,5%, 79,1% y 72,6% respectivamente. Sólo el servicio de centros de día y de noche cuenta con una presencia similar de mujeres y hombres, con una diferencia de 3,5 puntos porcentuales con mayoría femenina. En la atención residencial, la brecha de género en 2017 se sitúa en 21,8 puntos porcentuales con mayor participación de las mujeres, si bien se ha reducido respecto a 2016 (22,3 puntos porcentuales).

La **violencia de género** es la máxima expresión de la desigualdad de género en cualquier sociedad y por ello, es absolutamente imprescindible que todas las administraciones públicas colaboren para aplicar medidas innovadoras en este ámbito que estén dotadas de recursos presupuestarios. En este sentido merece la pena destacar la aprobación en 2017 del Pacto de Estado contra la Violencia de Género con 213 medidas que deben ser aplicadas a partir del año 2018.

Durante 2016 ha habido una disminución destacable en el número de muertes por causa de violencia de género. En España murieron por esta causa un total de 44 mujeres, lo que supone un descenso interanual de un 26,7%. En Andalucía se registraron un total de 3 víctimas mortales en el año 2016, lo que representa el 6,8% del total de las víctimas del conjunto del Estado. Comparando este dato con el elevado número de fallecidas del año 2015, supone un descenso en el número de víctimas de un 78,6%.

Otra novedad a destacar este año es la inclusión de un indicador sobre **usuarias en los centros del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM)**, que se articula a través de los Centros Provinciales de la Mujer (CPM), radicados en cada capital de provincia de Andalucía y de los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM), localizados en entidades locales de Andalucía. Estos servicios se configuran como el primer nivel de atención que reciben las usuarias, siendo derivadas, según los casos, al resto de servicios prestados por el IAM. Entre estos se encuentran: el Servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género y menores a su cargo, el Asesoramiento legal telefónico y los Servicios de atención psicológica. En el año 2016 el número total de mujeres atendidas ascendió a 104.330, de las cuales 18.116 fueron atendidas en los Centros Provinciales de la Mujer y 86.214, en los CMIM.

En relación a las usuarias del Servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género y menores a su cargo, que cuenta con un total de 471 plazas, durante el año 2016 se ha atendido a 1.139 mujeres, un 6% más que el año anterior, y a 1.182 menores a su cargo, un 8% más.



Por último, y en este ámbito de políticas de igualdad, hay que señalar el incremento de las **prestaciones de maternidad** un 1,4% en 2016, con respecto al año anterior, con un número total de 49.613 prestaciones. Los permisos disfrutados con el padre u otro/a progenitor/a de manera simultánea o sucesiva en 2016 experimentaron un incremento de un 4,9% con respecto al año anterior. Por último, los **permisos de paternidad** se incrementaron un 3,7% con respecto al año 2015, habiéndose concedido un total de 39.109 permisos en 2016.

El ámbito de **agricultura y pesca** cuenta en 2017 con una importante novedad, la aprobación del *I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía –Horizonte 2020*, un instrumento que pretende combatir la doble discriminación de la población femenina en este sector, la que viene dada por el hecho de ser mujer y la que se deriva de vivir en un entorno socioeconómico desfavorecido o que ofrece mayor resistencia a la incorporación plena de las mujeres al ámbito público. La mayor parte de las medidas se desarrollarán en las áreas de acceso al empleo, la conciliación laboral y familiar, la profesionalización del trabajo, el apoyo a la iniciativa empresarial y el reconocimiento social.

En 2017 la participación de las mujeres registradas como titulares de explotaciones ganaderas ha experimentado un ligero aumento interanual (0,2 puntos porcentuales), lo que supone el 14,6% del total frente al 85,4% de representación masculina. En 2016 el empleo femenino generado en la acuicultura marina en Andalucía, un sector muy masculinizado, creció 0,6 puntos porcentuales con respecto al año anterior, alcanzando el 13,1% del total.

En el ámbito del **deporte** se observan importantes brechas entre mujeres y hombres a pesar de los avances acaecidos en los últimos años. Así, ha crecido ligeramente (0,3 puntos porcentuales) la proporción de mujeres deportistas contenidas en las tres relaciones de deportistas de alto rendimiento publicadas en 2016, alcanzando el 35%. Las licencias deportivas femeninas se incrementaron en cinco puntos porcentuales en el mismo periodo llegando al 21,5% y siendo los deportes más equilibrados por sexo balonmano, natación y atletismo.

En el capítulo de **Representación** de este informe se confirma un año más la tendencia de feminización generalizada en el personal al servicio de la Junta de Andalucía en los sectores de Administración general y de Justicia, Sistema educativo y Servicio Andaluz de Salud. En esta línea, la Consejería de Hacienda y Administración Pública cuenta como objetivo del ejercicio 2018 con la aprobación del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Junta de Andalucía, así como su implantación no sólo en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, sino también en el resto de sectores como el docente, el sanitario y el propio del personal de justicia.

Por último, y en ese mismo capítulo dedicado al análisis de la representación, se analiza por primera vez este año el personal perteneciente a las **entidades instrumentales**, de las que hasta ahora sólo se había analizado su personal directivo, y en ellas se constata que el personal se distribuye de manera global de una forma muy equilibrada entre hombres y mujeres, prácticamente paritaria, si bien no se guarda dicha proporción en los mandos intermedios de las organizaciones y, menos aún, en los puestos directivos o en los órganos de gobierno, donde la presencia de mujeres es siempre minoritaria.