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

2025

Junta de Andalucía

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

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

2025

Índice

1. Fundamentación y Metodología del Informe 6

2. Realidad (la Igualdad en Realidad) 12

3. Análisis de Representación por sexo del Personal 50

3.1 Análisis del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía . . 55

3.2 Análisis del personal del Sistema Educativo Público andaluz 76

3.3 Análisis del personal del Servicio Andaluz de Salud 84

3.4 Análisis del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia . . 90

3.5 Análisis del personal de las entidades instrumentales del sector público andaluz no sometido al VI Convenio de personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía 94

4. Recursos – Resultados 102

4.1 Análisis desde la perspectiva de género de los créditos contenidos en el Proyecto de Ley del Presupuesto 2025 105

4.2 Análisis de los recursos–resultados por secciones presupuestarias y selección de entidades instrumentales 108

01.00 Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa 109

01.40 Consorcio para el Desarrollo de la Sociedad de la Información y del Conocimiento en Andalucía "Fernando de los Ríos" 109

01.51 Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA) 110

10.00 Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos 112

10.31 Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía 118

10.51 Agencia Empresarial para la Transformación y el Desarrollo Económico 120

11.00 Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional 122

11.40 Consorcio Parque de las Ciencias de Granada 136

11.51 Agencia Pública Andaluza de Educación 137

12.00 Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural 141
13.00 Consejería de Salud y Consumo 143
13.31 Servicio Andaluz de Salud 147
14.00 Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo 152
14.39 Servicio Andaluz de Empleo 159
15.00 Consejería de Universidad, Investigación e Innovación 161
15.31 Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía ... 165
16.00 Consejería de Turismo y Andalucía Exterior 167
17.00 Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda 172
17.51 Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 174
18.00 Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad 177
18.31 Instituto Andaluz de la Mujer 188
18.32 Instituto Andaluz de la Juventud 191
18.51 Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía 194
18.52 Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) 198
34.00 Pensiones Asistenciales 200
19.00 Consejería Cultura y Deporte 203
19.51 Agencia Andaluza de Instituciones Culturales 206
22.00 Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública 208
22.31 Instituto Andaluz de Administración Pública 210
4.3 Indicadores por políticas presupuestarias 212

5. Valoración del impacto de género del Proyecto de Ley del Presupuesto 2025 216

Anexos 236
Anexo 1. Planificación de objetivos, actuaciones e indicadores 238
Anexo 2. Metodología 450
Anexo 3. Relación de cuadros y gráficos 252

Fundamentación y Metodología del Informe

El presupuesto con perspectiva de género es una herramienta clave para mejorar la eficiencia y eficacia en el uso de los recursos públicos, ya que permite asignarlos de manera más equitativa, respondiendo a las diferentes necesidades de hombres y mujeres, y eliminando barreras que perpetúan la desigualdad. No se trata únicamente de destinar fondos a programas específicos para mujeres, sino de orientar las principales políticas públicas hacia la corrección de los desequilibrios de género. Esto implica analizar los recursos presupuestarios para conocer el potencial impacto que tendrán las actuaciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres en un determinado contexto.

La Junta de Andalucía incorpora la perspectiva de género en su presupuesto anual, alineándose con las recomendaciones de organismos internacionales que enfatizan la relevancia de este enfoque para promover el crecimiento económico y social, facilitar la transición hacia economías verdes y digitales, y establecer mecanismos de seguimiento y evaluación más efectivos.

El presente Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2025 de la Comunidad Autónoma de Andalucía, se presenta en cumplimiento de la normativa vigente en la materia.

Marco normativo

La Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, en su artículo 114 prevé que en el procedimiento de elaboración de las leyes y disposiciones reglamentarias de la Comunidad Autónoma se tendrá en cuenta el impacto por razón de género del contenido de las mismas.

La Administración andaluza aplica la presupuestación con perspectiva de género en cumplimiento de lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género, en cuyo artículo 8 se establece que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía será un elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.

En el mismo sentido, el Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, mandata que el Proyecto de Ley del Presupuesto que se remite al Parlamento de Andalucía se acompañe entre otra documentación, del correspondiente Informe de evaluación de impacto de género.

La modificación de la Ley 12/2007, realizada mediante la publicación del Decreto-ley 3/2024, de 6 de febrero, por el que se adoptan medidas de simplificación y racionalización administrativa para la mejora de las relaciones de los ciudadanos con la Administración de la Junta de Andalucía y el impulso de la actividad económica en Andalucía; introduce una novedad en el proceso de elaboración del Presupuesto. Esta modificación no solo simplifica el procedimiento, sino que también reorganiza algunas funciones que anteriormente se llevaban a cabo fuera de la Consejería competente en materia de presupuestos. Así, para el Presupuesto 2025, dicha Consejería, en coordinación con el resto de secciones, es la responsable de la elaboración del Informe de evaluación del impacto de género sobre el Proyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

La publicación del anteriormente mencionado Decreto-ley 3/2024, de 6 de febrero, ha conllevado también como novedad la regulación de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN), aclarando mediante una modificación de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, que la Ley del Presupuesto no se rige por dicho procedimiento, sino por el que establece el Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía.

Finalmente, el Decreto 120/2024, de 25 de junio, por el que se modifica el Decreto 153/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos, atribuye a la Dirección General de Presupuestos las competencias relativas a la coordinación para el desarrollo e implementación, conforme a la normativa vigente, de las diferentes perspectivas que corresponda incorporar al presupuesto de la Comunidad Autónoma a través de sus anexos, mediante la inclusión en la elaboración presupuestaria de los informes que legalmente se establezcan; entre los que actualmente se contempla el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto.

Metodología del Informe

El Decreto 17/2012, de 7 de febrero, regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género y excluye de su ámbito de aplicación, el informe sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto. Es la norma de elaboración del Presupuesto de cada año, la que regulará el procedimiento de este Informe.

El Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto 2025 se elabora siguiendo el procedimiento estipulado en el artículo 5 sobre el proceso de elaboración y tramitación del anteproyecto de Presupuesto y plazos, establecido en la Orden de 24 de mayo de 2024, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2025.

Con respecto a la Orden de elaboración del Presupuesto, por segundo año consecutivo, esta recoge en su Anexo VI, la clasificación de los programas en las diferentes secciones presupuestarias según su afectación a las tres dimensiones del Presupuesto: igualdad de género; infancia, adolescencia y familia; y cambio climático. En el ámbito de la igualdad de género, la Administración andaluza cuenta con su propia metodología de clasificación de programas presupuestarios, el Programa G+. Esta tiene como objetivo categorizarlos en la Escala G+ en función de su pertinencia y relevancia para contribuir a eliminar los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Asimismo permite realizar un análisis temporal de los créditos asociados a los programas presupuestarios y políticas más importantes desde la perspectiva de género.

Por otro lado, y de conformidad con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, la Orden establece que las Consejerías, agencias y consorcios deben remitir a la Dirección General de Presupuestos la valoración de los impactos que las actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2025 tendrán sobre las perspectivas transversales del Presupuesto, tomando como referencia los estados de gastos, la ficha de programa y la memoria.

A tal efecto, la Orden dicta que los programas deben tener en cuenta la planificación estratégica y sectorial de la Junta de Andalucía en este ámbito, vigente o en desarrollo, así como los informes y evaluaciones realizados sobre la materia. Como novedad para el Presupuesto 2025, se ha puesto a disposición de los centros directivos un formulario específico en el Sistema de Información GIRO, al objeto de recoger la valoración de los impactos de género que las actuaciones presupuestarias tendrán en los ámbitos sobre los que operan las secciones presupuestarias o entidades responsables de su cumplimiento.

Por otro lado, la Orden dispone que, de acuerdo con la metodología empleada para la definición de los objetivos estratégicos y operativos en las secciones presupuestarias correspondientes a Consejerías, agencias administrativas, de régimen especial, públicas empresariales y consorcios, todos los programas presupuestarios debían incorporar, al menos, la planificación correspondiente al ejercicio 2025 de dichos objetivos, con sus indicadores asociados, y teniendo en cuenta cada una de las diferentes perspectivas del Presupuesto, entre ellas, la perspectiva de género. Además, los objetivos e indicadores vinculados a las medidas de prevención y protección contra la violencia de género, debían ser identificados con la nomenclatura específica VG+ en el Sistema de Información GIRO.

Finalmente, todas las entidades instrumentales, y especialmente las relacionadas en el Anexo VII de la Orden, tenían la obligación de definir en su documentación presupuestaria sus objetivos y las actuaciones que emprenderán para contribuir con su planificación a la igualdad de género, así como diseñar los indicadores para medir su grado de desarrollo.

Para la elaboración de este informe, la Dirección General de Presupuestos lleva a cabo un destacado trabajo de coordinación y comunicación constante con las diversas secciones presupuestarias y entidades instrumentales de la Junta de Andalucía. Su finalidad es lograr una planificación de recursos presupuestarios que responda de la mejor manera posible a las necesidades e intereses de la ciudadanía andaluza desde la perspectiva de género.

El presente Informe se divide en los siguientes capítulos. Después de esta introducción, el capítulo 2 proporciona un análisis cuantitativo y comentado de diversos ámbitos sociales y económicos clave para identificar las desigualdades de género en Andalucía, utilizando datos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). En esta sección, se agrupan indicadores de trece áreas consideradas relevantes para la igualdad entre mujeres y hombres, los cuales se actualizan según la disponibilidad de la información[1]. Las fuentes de información provienen de organismos públicos y oficiales, destacando la Oficina de Estadística de la Unión Europea, el Instituto Nacional de Estadística, el IECA y las unidades de estadística de las consejerías de la Junta de Andalucía.

El capítulo 3 examina la estructura del personal en distintos ámbitos de la Junta de Andalucía, incluyendo la Administración General, el Sistema Educativo Público andaluz, el Servicio Andaluz de Salud, el personal no judicial de la Administración de Justicia y el personal de las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz. El propósito es evaluar si existe igualdad de género en la organización de los puestos,

1 Con carácter general, los datos estadísticos del Informe del Presupuesto 2025, han sido actualizados con la información disponible a fecha de 30 de abril de 2024.

niveles y áreas en las que el personal al servicio de la Junta de Andalucía desempeña su labor, o bien, si persisten desigualdades de género.

El capítulo 4 se estructura en tres secciones y presenta los principales resultados esperados en términos de igualdad de género y lucha contra la violencia de género, como resultado de la ejecución de los recursos y medidas presupuestarias previstas para el próximo año.

El apartado 4.1 ofrece un análisis cuantitativo de los créditos incluidos en el Presupuesto 2025 de la Comunidad Autónoma de Andalucía, evaluando su relevancia y pertinencia desde una perspectiva de género. Cada año, la metodología de la Junta de Andalucía analiza de forma agregada cómo se comporta la asignación de los programas presupuestarios más importantes para la igualdad de género, comparándola con la del Presupuesto del año anterior.

El apartado 4.2. es uno de los más importantes del Informe, puesto que incluye una valoración cualitativa por sección presupuestaria del impacto que las actuaciones previstas por los programas para el Presupuesto 2025 tendrán en la igualdad de género en Andalucía. Cada centro directivo realiza un diagnóstico de su programa presupuestario en relación con la igualdad y la violencia de género; refleja la adecuación de sus actuaciones a la normativa de igualdad vigente, y finalmente, analiza cuáles son los resultados esperados de la aplicación de dichas actuaciones desde la perspectiva de género en su ámbito de competencias.

Como novedad para el Presupuesto 2025, el Anexo 1 del Informe recopila los objetivos, actuaciones e indicadores presupuestarios de género extraídos del Sistema de Información GIRO, contenidos en las Fichas de los programas clasificados como G+, en la Escala G+ de presupuesto y género de la Junta de Andalucía. La finalidad última es facilitar la comprensión de la información compilada en el apartado 4.2, poniendo en relación los elementos de la planificación presupuestaria con los resultados esperados en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres.

Finalmente, el apartado 4.3 ofrece un resumen de los indicadores de presupuesto con enfoque de género, desglosados por políticas de gasto y secciones presupuestarias correspondientes al Presupuesto 2025.

El capítulo 5 proporciona un resumen de la evaluación de impacto presentada en este informe, que surge de la identificación y vinculación entre el diagnóstico de las principales desigualdades y brechas de género, y las actuaciones y recursos planificados por los centros directivos dentro de los programas presupuestarios más significativos para la igualdad de género.

2

Realidad (la Igualdad en Realidad)

El segundo capítulo del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto 2025 contiene una selección de indicadores clave relacionados con la igualdad de género en las principales áreas socioeconómicas de Andalucía. Estos indicadores se analizan en el contexto andaluz de los últimos diez años, y, cuando es posible, se comparan con la situación a nivel nacional.

Las áreas temáticas ya consolidadas en este análisis son: 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.

Disponer de datos estadísticos sobre las desigualdades entre hombres y mujeres es esencial para elaborar un presupuesto con enfoque de género, ya que permite identificar las brechas que existen en diversos ámbitos, como el empleo, la salud, la educación y la participación política, entre otras. Estos datos proporcionan una base sólida para diagnosticar las áreas donde las mujeres y los hombres enfrentan desigualdades y, en consecuencia, orientar la distribución de recursos públicos de manera más equitativa. Sin estadísticas desagregadas por sexo, las políticas públicas corren el riesgo de perpetuar o incluso agravar las disparidades existentes, ya que no consideran las necesidades y realidades diferenciadas que enfrentan hombres y mujeres en la sociedad.

Además, contar con datos desagregados por sexo permite evaluar el impacto real de las políticas implementadas y ajustar los presupuestos para maximizar su efectividad en la reducción de las desigualdades. En ese sentido, los organismos nacionales y regionales de estadística desempeñan un papel fundamental, puesto que pueden proporcionar los indicadores necesarios para facilitar el seguimiento del progreso de los objetivos de igualdad de género en el presupuesto.

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

Los indicadores que se analizan en este capítulo ofrecen información basada en datos oficiales proporcionados por diversas fuentes, entre las que cabe destacar 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.

Para la elaboración de este capítulo de Realidad, se ha realizado una selección de los indicadores que presentan la evolución más significativa para la igualdad entre mujeres y hombres. De esta manera, se presentan **125 indicadores estadísticos**, contando con un análisis longitudinal en la década o en la horquilla temporal disponible en 96 de ellos, e incorporando una comparativa de la realidad autonómica con la del contexto nacional en 18 indicadores. Salvo en contadas excepciones, se ha unificado la fecha de obtención de datos estadísticos a 30 de abril de 2024, lo que conlleva que se vuelvan a publicar algunos indicadores ya ofrecidos en el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2024, ante la imposibilidad de actualizar los datos a la fecha mencionada.

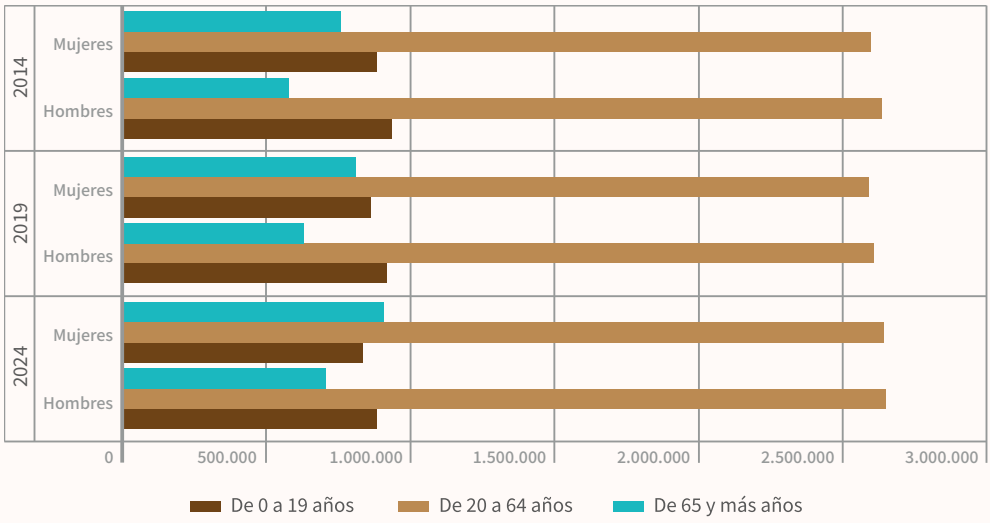
Población e inmigración

La primera de las áreas que se presenta se refiere al área de **Población e Inmigración**. Andalucía cuenta con una población de 8.620.120 personas residentes a 1 de enero de 2024, 17,7% de la población nacional, siendo la comunidad autónoma más poblada del país, seguida de Cataluña (16,5%) y la Comunidad de Madrid (14,4%).

La distribución por sexo de la población andaluza es de un 50,8% de mujeres (4.381.403) y un 49,2% hombres (4.238.717), similar a la del conjunto de España. En el resto de las comunidades autónomas se observa también una proporción de mujeres ligeramente superior, pero con distribuciones muy cercanas a los márgenes de equilibrio, salvo en el caso de Castilla-La Mancha, Región de Murcia y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

Con respecto a los datos del año 2014 (8.381.239), la población residente en Andalucía ha aumentado un 2,9%, siendo más acusado el incremento para las mujeres (3,5%) que para los hombres (2,2%).

GRÁFICO 2.1. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN RESIDENTE EN ANDALUCÍA SEGÚN SEXO Y EDAD. AÑOS 2014, 2019 Y 2024



Nota: Datos provisionales a 1 de enero de 2024.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística continua de población.

En cuanto a los grupos de edad de la población andaluza, a principios de 2024, el 61,4% se concentra en el tramo de los 20 a los 64 años. Le sigue la población de 0-19 años, con un 19,9%, y finalmente la de 65 y más años (18,7%). Por sexo, se observa una proporción más elevada de hombres en el grupo de 0 a 19 años (51,5%), y las mujeres son mayoría en el grupo de 65 y más años (56,2%).

En la década 2014-2024, crece de manera significativa el grupo de 65 y más años (20,8%), como consecuencia de la aceleración del envejecimiento poblacional, lo hace

de manera más discreta el grupo de 20 a 64 años (1,2%) y en el grupo más joven se observa una disminución del 5,5%. Según sexo, se produce un mayor aumento de la población masculina por encima de 65 años, del 22,3%, que de la femenina, del 19,6%, hecho que muestra un incremento en la esperanza de vida de los hombres.

La distribución por edades es similar para el conjunto de España y las distintas comunidades autónomas, con mayor presencia de personas en la franja de 20 a 64 años y menor participación en la franja más joven y en la de edad más avanzada. Según sexo, a nivel nacional en 2024 se observa una mayor proporción de hombres en el grupo de 0 a 19 años (51,5%) y en el caso de las mujeres, estas son más numerosas en el grupo de mayor edad (56,5%).

La población se distribuye de forma desigual entre las provincias de Andalucía. En 2024, las provincias más pobladas son Sevilla (22,8%), seguida de cerca por Málaga (20,5%). En el extremo contrario se encuentran Jaén (7,2%) y Huelva (6,2%). Atendiendo a la distribución por sexo, en todas las provincias la proporción de mujeres es ligeramente superior a la de hombres, a excepción de Almería, donde se invierte la situación, siendo mayoría los hombres.

En cuanto a la proporción de personas jóvenes y mayores en el conjunto de la población, se observa, en primer lugar, que el índice de dependencia juvenil[1], al inicio de 2023, se cifra en 23,7%, 2,6 puntos porcentuales menos que en 2013. Sin embargo, el índice de dependencia senil[2] es del 27,6%, por lo que se ha producido un incremento de 4,3 puntos porcentuales en la década. Se observa, por tanto, una progresiva disminución de la población más joven dependiente y un incremento de la población mayor dependiente, señalando nuevamente el envejecimiento de la sociedad andaluza.

Por provincias, en 2023 las mayores distancias en el índice de dependencia juvenil medio, para el conjunto de Andalucía, se encuentran en las provincias de Almería (25,9%) y Jaén (21,7%). En el caso del índice de dependencia senil, las mayores distancias se hallan en las provincias de Almería (23,2%), Córdoba (31,7%) y Jaén (31,2%).

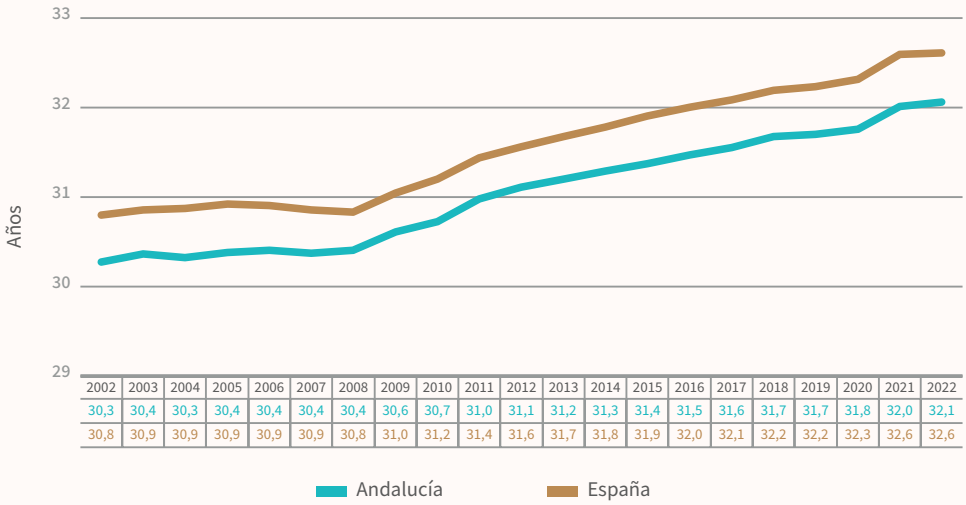
Otra tendencia observada en la población andaluza en los últimos años es el cambio en la estructura de los hogares. De los 3.364.094 hogares contabilizados en 2023, la mayoría son hogares familiares (71,6%), frente a los no familiares (28,4%). Los primeros descienden 4,4 puntos porcentuales en la década 2013-2023, principalmente por la bajada de los hogares familiares con hijos (parejas en núcleo con descendientes), aunque este sigue siendo el principal modo de convivencia (37,9%). Entre los hogares monoparentales con hijos e hijas dependientes, los encabezados por mujeres solas (2,9%) siguen siendo mayoritarios frente a los de padre solo (0,5%). Por otra parte, en la década analizada se incrementan los hogares no familiares, especialmente los hogares unipersonales, siendo este tipo de convivencia la segunda más numerosa en Andalucía (26,5%). Estos se incrementan en 2,3 puntos porcentuales en la década, para ambos sexos, aunque los de ellas son algo más numerosos (13,8% frente a 12,7% los de ellos). Todo ello da cuenta del cambio social en el modelo de familia que se está experimentando en la comunidad autónoma.

1 Número de jóvenes menores de 16 años por cada 100 personas en edad potencialmente activa (16 a 64 años).
2 Número de personas de 65 o más años por cada 100 personas en edad potencialmente activa (16 a 64 años).

El indicador coyuntural de fecundidad (ICF) de Andalucía para el año 2022 es de 1,22, situándose por encima de la media española (1,16). En el periodo 2005-2022, se observa un descenso generalizado de la fecundidad en Andalucía. En 2005, el indicador se situaba en 1,46 hijos/as por mujer, en 2008 se alcanza el registro más elevado, con 1,56 hijos/as por mujer. A partir de ese año comienza el descenso con algunos periodos al alza, pero sin llegar nunca al dato más elevado. Por provincias, Almería y Granada cuentan con el ICF más alto en 2022 (1,50 y 1,26, respectivamente), situándose por encima de la media andaluza, mientras que el más bajo se encuentra en la provincia de Málaga (1,13).

En 2022, la edad media de la maternidad en Andalucía se encuentra en los 32,1 años, inferior a la del conjunto de España (32,6 años). En ambos contextos se observa un incremento de 1,8 años en la década estudiada. Si se considera la nacionalidad, se observan diferencias en la edad media de la maternidad entre la población andaluza y la extranjera viviendo en Andalucía en 2022, de manera que la primera es de 32,4 años y de 30 años para la segunda.

GRÁFICO 2.2. EDAD MEDIA A LA MATERNIDAD EN ANDALUCÍA Y ESPAÑA. PERIODO 2002-2022



	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Andalucía	30,3	30,4	30,3	30,4	30,4	30,4	30,4	30,6	30,7	31,0	31,1	31,2	31,3	31,4	31,5	31,6	31,7	31,7	31,8	32,0	32,1
España	30,8	30,9	30,9	30,9	30,9	30,9	30,8	31,0	31,2	31,4	31,6	31,7	31,8	31,9	32,0	32,1	32,2	32,2	32,3	32,6	32,6

Nota: Los resultados de 2012 a 2020 se han actualizado con las Estimaciones intercensales de población. Los resultados de 2021 se han actualizado con la población de los Censos anuales a 1 de enero 2021 y a 1 de enero de 2022.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

Con respecto a la población migrante, a 1 de enero de 2024 se encuentran viviendo en Andalucía un total de 844.997 personas de nacionalidad extranjera, es decir, el 9,8% del conjunto de residentes de la región, siendo un 49,8% mujeres y un 50,2% hombres. En la década, se observa un incremento de 2,3 puntos porcentuales (632.261 personas en 2014). En España, la población de nacionalidad extranjera (excluyendo a Andalucía) es de 5.646.505 personas en 2024 (14,1% del total), con una distribución paritaria por sexo.

Por país de procedencia, con datos disponibles de 2023, el 45,1% proviene de Europa, proporción que se reduce al 27,3% si se atiende solamente al espacio comunitario de la UE. El 27,1% procede de África y el 22,4% de América, correspondiendo las menores proporciones las que provienen de Asia (5,3%) y Oceanía (0,1%), así como quiénes son considerados apátridas (0,1%). En la década, se observa un importante descenso en las

personas extranjeras procedentes de los países de UE-27 y un incremento en aquellas que proceden de otros países de Europa, así como de África y América. Por sexo, se observa una distribución equilibrada en la población procedente de estos grupos geopolíticos, salvo en las personas provenientes de África y en las personas apátridas (62,5% y 69,3% de hombres respectivamente).

En cuanto a las personas emigrantes, aquellas de origen andaluz viviendo fuera de España, en 2024 ascienden a 327.579, siendo el 50,5% mujeres y el 49,5% hombres. Por lugar de residencia, el 43,6% vive en la Unión Europea y el 56,4% lo hace en el resto del mundo. Considerando la edad, la emigración afecta de forma fundamental a la población en edades laboralmente productivas, tanto en hombres como en mujeres: un 29,8% cuenta entre 16 y 39 años y un 34,1% está en la franja 40-64 años. En la última década, se ha producido un incremento del 38,8%, aumentando las personas que han fijado su residencia en la UE y disminuyendo las que lo hacen en el resto del mundo.

Poder y Representación

En el ámbito de **Poder y Representación**, el Parlamento andaluz, órgano legislativo de la Comunidad Autónoma, está formado en 2023 por un 48,6% de parlamentarias y un 51,4% de parlamentarios. Con respecto a 2013, se observa un incremento de casi 3 puntos porcentuales en la participación de mujeres electas (45,9%). Ese mismo año, en el conjunto de Parlamentos y Asambleas de las Comunidades y Ciudades Autónomas, el 47% de los escaños están ocupados por mujeres y el 53% por hombres, mejorando los registros de 2013 (42,2% y 57,8%, respectivamente). Por otra parte, los diferentes Parlamentos y Asambleas presentan representación equilibrada, exceptuando los de Castilla y León y Castilla-La Mancha, cuya representación femenina no alcanza el 40% (37% y 33,3%, respectivamente).

En cuanto al Gobierno de Andalucía, en 2024 presenta una distribución equilibrada, siendo la proporción femenina ligeramente superior. De un gobierno compuesto por 15 personas, las mujeres ocupan 8 puestos (53,3%) y los hombres ocupan 7 (46,7%). En la década, la proporción de mujeres se ha incrementado 3,3 puntos porcentuales, lo que ha ocasionado la pérdida de paridad presente en 2014, año en el que el gobierno contaba con 12 representantes.

Con respecto a los gobiernos municipales, las 785 alcaldías de Andalucía están ocupadas, en marzo de 2024, por 188 alcaldesas (23,9%) y 597 alcaldes (76,1%). Esta distribución supone un avance en términos de representación con respecto al año 2014, con un incremento de alcaldesas de 3,1 puntos porcentuales. Sin embargo representa un retroceso con respecto a 2022, cuando 190 de los municipios estaban regidos por alcaldesas (24,2%).

La mayor o menor presencia de mujeres en las alcaldías de Andalucía, atendiendo al grado de urbanización de los distintos municipios, tiene una gran relevancia, ya que muestra la desigualdad existente entre hombres y mujeres en la participación política dependiendo de las características poblacionales del municipio. Al incluir esta variable en el análisis, se observa, con datos de junio de 2024, que los alcaldes son mayoría en las tres zonas de densidad analizadas. La mayor proporción de alcaldesas se encuentra en el ámbito urbano, dentro de los márgenes de equilibrio (41,3% mujeres y 58,7%

hombres), mejorando la situación de junio de 2022, cuando la presencia de estas era del 24,4%. En contrapartida, la proporción de alcaldesas ha descendido 0,8 puntos porcentuales en las zonas de densidad media (20,7% en 2022 y 19,9% en 2024) y 2,4 puntos porcentuales en las zonas rurales (26,5% en 2022 y 24,1% en 2024), siendo este último tipo de municipio en el que estaban más representadas en 2022.

En las diputaciones provinciales de Andalucía, una de las ocho presidencias estaba ocupada por una mujer en 2022[3], la de Huelva, y las siete restantes por hombres (12,5% frente a 87,5%). Esta situación muestra un retroceso en comparación con 2021, cuando dos mujeres ostentaban la presidencia de las diputaciones de Cádiz y Huelva.

En el conjunto de diputados y diputadas provinciales, se observa en 2022 una distribución equilibrada por sexo, ya que las mujeres ocupan el 41,2% de los puestos (94), frente a los 58,8% (134) ocupados por hombres. Estos datos muestran un avance en la década, ya que la presencia femenina en 2012 era del 36,2%, siendo la masculina del 63,8% (76 y 134, respectivamente).

Los datos sobre la presencia de mujeres y hombres en los órganos ejecutivos de los partidos políticos con representación parlamentaria, sindicatos y organizaciones empresariales[4] de Andalucía en 2024, muestran que la desigualdad de género persiste en la actualidad, ya que el 37,5% de los puestos están ocupados por mujeres (126) y el 62,5%, por hombres (210). Sin embargo, estos datos reflejan un avance de la representación femenina de 3,5 puntos porcentuales con respecto a la década anterior.

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía lo integran siete salas -una Sala de lo Civil y Penal, tres Salas de lo Contencioso-Administrativo y tres Salas de lo Social- y se compone de un cargo de Presidente/a, que también lo es de su Sala de lo Civil y Penal, de quienes presiden las Salas y de los magistrados y magistradas que determina la ley para cada una de ellas; además del personal perteneciente a los cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia y del personal funcionario al Servicio de la Administración de Justicia. En 2024, el personal que ocupa estos puestos asciende a 87 personas, considerando la citada doble Presidencia, siendo desempeñados por 33 mujeres (37,9%) y 54 hombres (62,1%). En la década se observa una mejora en términos de igualdad de género, puesto que la presencia femenina se ha incrementado en casi 5 puntos porcentuales (33%).

Los datos del sector financiero señalan que Andalucía cuenta, en 2022, con nueve Cajas Rurales con domicilio social en esta Comunidad. La ocupación de los puestos de los órganos de gobierno, que ascienden a 89, presenta mayoría masculina (82%), ya que las mujeres solo desempeñan el 18% de estos. A pesar de que la distribución se encuentra todavía lejana a los márgenes de equilibrio, mejora la encontrada en 2012, cuando las mujeres eran el 3,6%, lo que suponen un total de 14,3 puntos de incremento en la década.

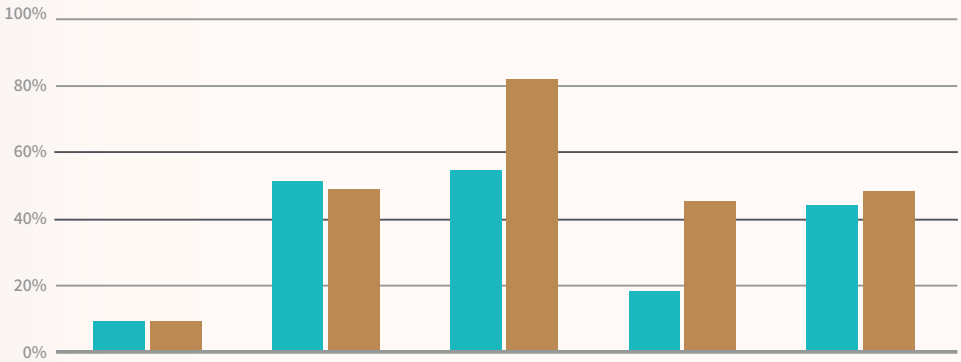
El análisis sobre los órganos unipersonales de gobierno de las universidades públicas en Andalucía, desde el punto de vista de género, muestra que las mujeres representan en

3 Último dato disponible.

4 Datos de julio de 2024. Las fuentes consultadas no disponen de información sobre la existencia de órganos ejecutivos regionales en los siguientes partidos con representación parlamentaria en Andalucía en 2024: Vox, Por Andalucía y Mixto-Adelante Andalucía.

2024 el 48,2% del total, produciéndose un aumento de 4,1 puntos porcentuales con respecto a 2014. En los puestos de rectorado, la situación no se ha visto modificada en la década, con la presencia de 1 rectora en ambos extremos del periodo. En los puestos de vicerrectorado, se mantiene la situación de equilibrio cercano a la paridad (51,3% mujeres en 2014 y 49% en 2024). Se observa en las Secretarías Generales un incremento significativo de mujeres de 20,5 puntos porcentuales en la década, con un 75% de mujeres ocupando dichos puestos. Por último, la participación femenina en los puestos de gerencia ha experimentado un importante avance a lo largo de este periodo, incrementando en 27,3 puntos porcentuales en 2024, hasta ocupar el 45,5% de los mismos.

GRÁFICO 2.3. PRESENCIA DE MUJERES EN LOS ÓRGANOS UNIPERSONALES DEL GOBIERNO DE LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS. AÑOS 2014 Y 2024



	Rectorado	Vicerrectorado	Secretaría Gral.	Gerencia	Total Gobierno
2014	9,1%	51,3%	54,5%	18,2%	44,1%
2024	9,1%	49,0%	81,8%	45,5%	48,2%

Nota: Datos a 3 de julio de 2014 y 30 de enero de 2024 respectivamente.
Fuente: Universidades andaluzas.

En el ámbito de las instituciones vinculadas a la investigación, el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) muestra, en 2024, una distribución igualitaria de sus equipos directivos, con una representación de mujeres (41,5%) y hombres (58,5%) dentro de los márgenes de equilibrio. Se observa, por tanto, un avance significativo de 15,5 puntos porcentuales con respecto a 2014, año en el que la composición de los equipos estaba intensamente masculinizada (26% mujeres y 74% hombres). En cuanto a los distintos niveles directivos en el CSIC, las mujeres ocupan el 58,3% de los puestos de gerencia en 2024. En el caso de la vicedirección, la presencia de estas en 2024 es menor del 40%, reduciéndose nuevamente en los puestos de dirección (26,1%).

Por otra parte, las 27 Academias de Andalucía (incluyendo Reales Academias) dedicadas a la divulgación en los ámbitos de las Ciencias, las Artes y las Letras e integradas en el Instituto de Academias de Andalucía, siguen mostrando un desequilibrio de género significativo en sus principales puestos de máxima responsabilidad. La representación de mujeres en las Juntas de Gobierno de estas en 2023 es del 15% (31), frente al 85% por parte de los hombres (175), observándose un avance de 2,5 puntos porcentuales en la década. Todos los ámbitos académicos muestran sobrerrepresentación masculina

en 2023, especialmente en el ámbito de las Ciencias, donde las mujeres solo ocupan el 9,5% de los puestos, mejorando su presencia únicamente en 1,8 puntos porcentuales en comparación con 2013.

Este apartado finaliza con el análisis de los puestos directivos de los medios de comunicación en Andalucía. En 2022, la distribución por sexo se encuentra fuera de los márgenes de equilibrio, ya que las mujeres ocupan el 28,7% (52) de los mismos y los hombres el 71,3% (129). A pesar de ello, se observa un ligero avance en la década estudiada, con un incremento de 3,8 puntos porcentuales (24,9% mujeres y 75,1% hombres en 2012). Por sectores, en todos ellos se observa sobrerrepresentación masculina. En comparación con 2012, en el ámbito de los diarios, se observa un incremento de la presencia femenina de 5 puntos porcentuales (19,1% de mujeres frente al 24,1% en 2022). También se eleva el número de mujeres en la radio, en 3,5 puntos porcentuales, pasando de una representación de un 21,5% en 2012 a un 25% en 2022. Por el contrario, en las agencias de comunicación, la situación se mantiene prácticamente inalterada, con un 60,9% de puestos ocupados por hombres en el periodo estudiado. En las televisiones, se produce un incremento de la representación masculina entre 2012 (61,1%) y 2022 (62,5%) de 1,4 puntos porcentuales.

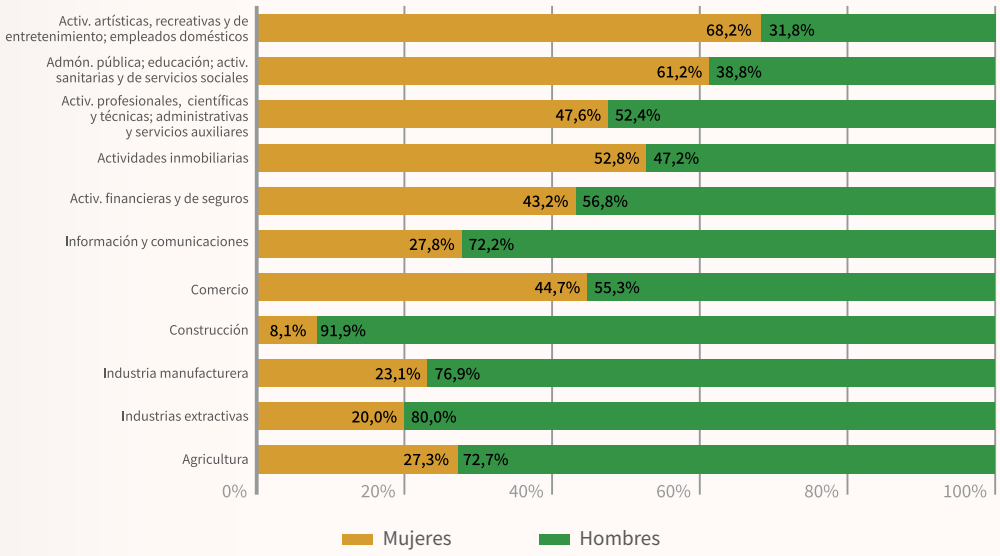
Empleo

En el ámbito de **Empleo**, se analizan las variables más relevantes -mercado de trabajo, calidad en el empleo, carrera profesional, digitalización y conciliación- desde el punto de vista de género, tomando como referencia los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE.

En cuanto la participación en el mercado de trabajo, se observa que en Andalucía en 2023 la tasa de empleo masculina (53%) es superior a la femenina (41%), con significativos contrastes, entre otros aspectos, teniendo en cuenta la edad o la discapacidad. La tasa de empleo más alta se da entre los 30 y 44 años (68,8%) y la brecha de género más intensa, siempre con mayores tasas entre los hombres, se produce en el tramo de edades de 45 a 54 años, con 18,9 puntos de diferencia. Para todas las edades, esta brecha aumenta con respecto a 2013.

Otra de las variables relevantes, a la hora de describir la situación de mujeres y hombres andaluces en el mercado laboral, es la distribución por sexo según ramas de actividad. En 2023, en la rama de Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas y Administrativas y Servicios Auxiliares, el número de hombres y mujeres se reparte, prácticamente, de forma equitativa (52,4% para ellos y 47,6% para ellas). Existe, sin embargo, una marcada masculinización en ramas como: Construcción, Industrias Extractivas, Información y Comunicaciones, Industria manufacturera y Agricultura, con una proporción de hombres que supera el 75%, alcanzando estos en la Construcción el 91,9% de la población ocupada. En las siguientes ramas las mujeres superan el 60%: Actividades Artísticas, Recreativas y de Entretenimiento y Personas empleadas domésticas; y Administración pública, Educación; Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales.

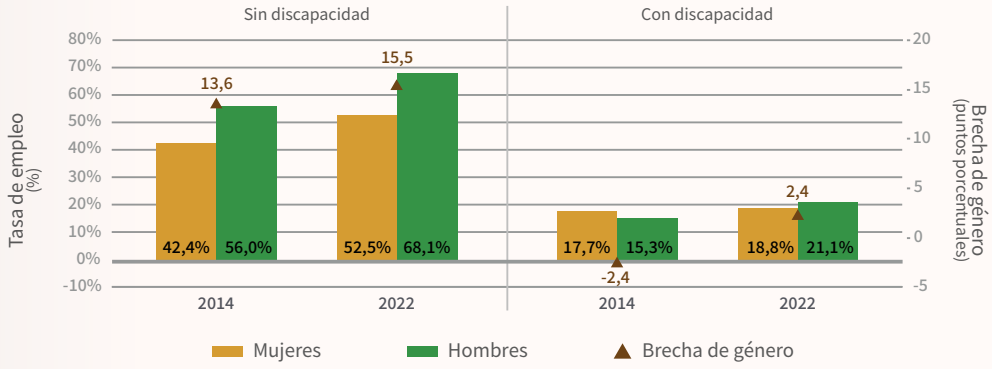
GRÁFICO 2.4. POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD EN ANDALUCÍA. AÑO 2023



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

También, es clave destacar que la discapacidad es una de las razones que con mayor intensidad condiciona el empleo de las personas. En Andalucía, en 2022, la diferencia en la tasa de empleo de las personas sin y con discapacidad es de 46,9 puntos porcentuales para los hombres y 33,8 puntos porcentuales para las mujeres. En 2014, la brecha de género era de 2,4 puntos con mayoría de mujeres, y en 2022 se mantiene el mismo dato pero con una mayor proporción masculina.

GRÁFICO 2.5. TASA DE EMPLEO DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR SEGÚN SEXO Y DISCAPACIDAD EN ANDALUCÍA. AÑOS 2014 Y 2022



Nota: Personas con discapacidad de 16 a 64 años.
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación de los microdatos de Empleo de las Personas con Discapacidad del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Si se estudia la proporción de personas sobre el total según trabajen más o menos horas a la semana, se observa que en Andalucía hay una mayor proporción de mujeres entre quienes trabajan menos horas, debido principalmente a su mayor dedicación a los cuidados. En 2023, hay un 63,3% del total de mujeres ocupadas que trabajan hasta 39 horas, frente al 39,7% del total de hombres. A partir de 40 horas, el número de hombres supera en todos los tramos de horas a las mujeres, existiendo la mayor diferencia en el rango de 40 a 49 horas trabajadas a la semana, donde se localiza el 66,3% de los hombres y el 28,6% de las mujeres.

En cuanto al desempleo, en 2023, la tasa femenina en Andalucía se sitúa en el 21,3%, 7,5 puntos porcentuales por encima de la nacional (13,8%). Por su parte, para los hombres, las tasas andaluza y nacional son, respectivamente, del 15,4% y 10,6%, esto es 4,8 puntos más elevada en Andalucía. En el periodo 2013-2023, la brecha de género en la tasa de desempleo ha aumentado 2,7 puntos en Andalucía, si bien, en ambos sexos, esta tasa es bastante menor al final del periodo, cayendo 19,3 puntos porcentuales en hombres y 16,7 puntos en mujeres.

Por grupos de edad, el colectivo que muestra la tasa de desempleo más elevada en Andalucía en 2023 es el de las personas jóvenes (16 a 29 años), siendo del 21,4% para mujeres y del 21,1% para hombres. En el periodo 2014-2023, ha disminuido considerablemente la población joven (entre 16 y 34 años) que ni trabaja ni estudia: baja 7,8 puntos entre los hombres y 14,3 entre las mujeres en Andalucía, observándose que se encuentran en esta situación un 21,1% de los hombres y un 16,8% de las mujeres.

El análisis de la tasa de subempleo muestra información sobre la población ocupada que manifiesta querer y poder trabajar más horas. El subempleo alcanza en Andalucía a un 12,9% de las mujeres en 2023 y a un 6,5% de los hombres. Con respecto al año 2013, la tasa ha descendido 7,8 puntos porcentuales para las mujeres y 6,4 puntos para los hombres en Andalucía, mostrando valores parecidos a los del contexto nacional. En cuanto al subempleo por tipo de hogar, en Andalucía en 2023, la tasa más elevada es la registrada por mujeres que viven en hogares monoparentales (18,3%), siendo en pareja con hijos del 12,5%.

En el desarrollo de la carrera profesional, se siguen observando diversos estereotipos y dificultades relacionadas con el género que impiden que dicho desarrollo se lleve a cabo de forma igualitaria. Por ejemplo, en 2023, solo un 47,5% de quienes desempeñan ocupaciones que requieren alta cualificación son mujeres, porcentaje que desciende al 40,5% en el caso de la cualificación media. En el autoempleo, pese a estar disminuyendo la distancia entre mujeres y hombres, estas solo representaban el 34,9% de quienes se encuentran afiliados al RETA en 2023, con valores cercanos a los que se observan en España. También en ese mismo año de referencia, representan solo el 29,4% del total de las personas empleadoras andaluzas.

La digitalización ha transformado el carácter del mercado laboral, lo que comporta nuevos retos para la igualdad de género. Las industrias de alta tecnología siguen estando muy masculinizadas, aunque se observa cómo la brecha de género ha disminuido en 13,8 puntos porcentuales en la última década, alcanzando un valor de 50,1 puntos porcentuales en 2023. Vinculada a la digitalización del empleo y también a la necesidad de una mejor conciliación de la vida profesional, laboral y personal de mujeres y hombres, se analiza por sexo la población que utiliza el teletrabajo en Andalucía. En 2023, el número de personas ocupadas que trabajan en su domicilio más de la mitad de los días,

supone un porcentaje del 7% en el caso de las mujeres y un 7,1% entre los hombres, con valores similares a los observados en el contexto nacional. Por nivel de estudios, las personas con estudios muestran tasas más elevadas en esta modalidad laboral, con valores de 11,4% de mujeres y 15, 8% de hombres en 2023, registrándose cifras similares en el contexto nacional.

Un aspecto a tener en cuenta en el análisis es que el trabajo a tiempo parcial por cuidados a personas dependientes se relaciona estrechamente con la conciliación. Durante 2023, en Andalucía, el 12,2% de las mujeres ocupadas a tiempo parcial lo eran por responsabilidades de cuidado, frente a solo un 0,6% de hombres en la misma situación, lo que indica que continúan siendo las mujeres las que se ocupan en mayor medida de los cuidados. Así mismo, según los últimos datos disponibles correspondientes al año 2022, la mayor parte de las excedencias para el cuidado de hijos y otros familiares en Andalucía siguen siendo solicitadas por mujeres, concretamente el 78,6% del total de excedencias por cuidado de familiares y el 88% de las excedencias por cuidados de hijos e hijas.

En cuanto a las personas inactivas por responsabilidades de cuidado, el 91,4% de ellas eran mujeres en Andalucía en 2023, lo que supone 6,9 puntos porcentuales menos que en 2013. El colectivo de hombres inactivos en el último año se ha incrementado hasta alcanzar el 8,6%. Por edades, es el conjunto de mujeres de 30 a 44 años el que mayor proporción presenta, con el 27,2% de las mujeres inactivas, frente a solo un 3,2% de los hombres de la misma edad.

Para finalizar, en Andalucía, en 2023, del total de 1.571.423 pensiones contributivas de viudedad, jubilación e incapacidad, el 52,1% fueron percibidas por mujeres y el 47,9% por hombres, aumentando ligeramente la brecha de género con respecto a 2013. En las pensiones más numerosas, las de jubilación, el 60,4% de quienes las perciben son hombres, habiendo aumentado la proporción de mujeres en la última década, hasta alcanzar el 39,6% en el último año analizado. Las pensiones de viudedad no muestran una evolución significativa en la década y siguen siendo mayoritariamente percibidas por las mujeres (90,9% en 2023).

Tributos

En el ámbito de los **Tributos**, se analiza la participación de hombres y mujeres en tres impuestos, el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), el Impuesto de Sucesiones y Donaciones (ISD) y el Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITPAJD).

El número de declaraciones presentadas en 2023 en la Comunidad Autónoma de Andalucía, correspondiente a la campaña de IRPF 2022, ascendió a un total de 4.092.833. La representación de ambos sexos es equilibrada, puesto que el 54,6% de ellas corresponden a personas físicas declarantes sujetos pasivos hombres (2.233.625 declaraciones) y el 45,4% a personas declarantes sujetos pasivos mujeres (1.859.208 declaraciones). Por modalidades, sin embargo, se observan diferencias destacadas en la participación de mujeres y hombres.

Las declaraciones de renta de forma conjunta casado representaron el 14,2% del conjunto de declaraciones (579.591). De ellas, el porcentaje de sujetos pasivos hombres

como primer declarante ascendió al 84,6% (490.510 declaraciones), frente al 15,4% de mujeres (89.081 declaraciones). En cuanto a las declaraciones en modalidad conjunta monoparental, alcanzaron el 3,8% del total (157.342 declaraciones), casi triplicándose las presentadas por mujeres (74,7%, 117.515 declaraciones) a las realizadas por hombres (25,3%, 39.827 declaraciones).

El Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (ISD) se analiza en sus dos modalidades, "mortis causa" e "inter vivos". Los datos cerrados a 2023 reflejan que, el total de autoliquidaciones presentadas mediante modelo 650 por transmisiones "mortis causa", personas herederas y legatarias, ascendió a 362.668 autoliquidaciones, de las cuales el 53,4% correspondieron a hechos imponibles autoliquidados por sujetos pasivos mujeres (193.729 autoliquidaciones) y el 46,5% por sujetos pasivos hombres (168.813 autoliquidaciones). Las 126 declaraciones restantes corresponden a sexo no informado. Con respecto a la modalidad "inter vivos", desde el punto de vista de la persona donataria, en el año 2023 se han registrado un total de 55.339 expedientes, de los cuales el 51,6% pertenecen a mujeres (28.549) y el 48,4% a hombres (26.766), siendo 24 las autoliquidaciones sin informar de sexo.

Por último, en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITPAJD), en el ejercicio 2023, el número total de autoliquidaciones por este impuesto, en sus tres modalidades, ascendió a 868.183, incluyendo las presentadas tanto por sujetos pasivos personas físicas como jurídicas. Del total, el 70,3% (610.452) correspondieron a autoliquidaciones de personas físicas y el 29,7% (257.731) a personas jurídicas. De las presentadas por personas físicas, el 69,3% (423.250) fueron realizadas, como primer declarante, por sujetos pasivos hombres, mientras que el 30,6% fueron presentadas por sujetos pasivos mujeres (186.529). Del resto no consta información en cuanto al sexo (673 autoliquidaciones).

Empresas, Universidades y TIC

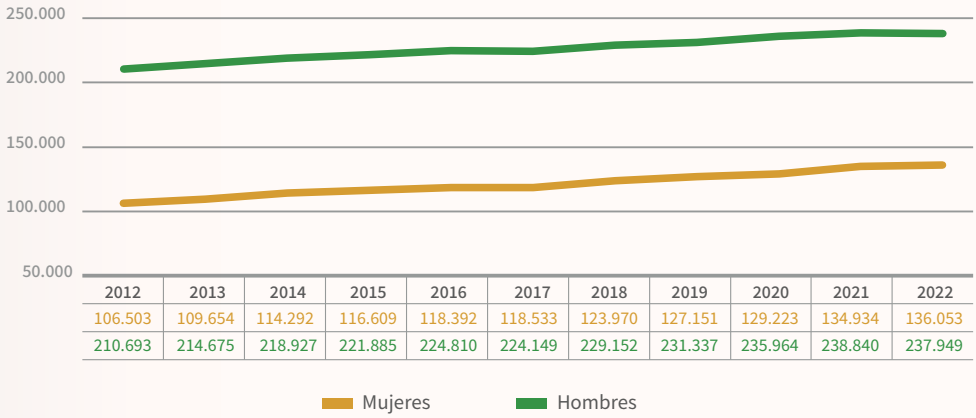
En el ámbito de **Empresas**, un total de 554 personas, entre socias capitalistas y socias trabajadoras, constituyeron nuevas sociedades laborales en Andalucía en 2023. De estas, constan datos desagregados por sexo de 530 personas, un 29,3% más con respecto a 2022, siendo un 37,5% mujeres y el 62,5% restante, hombres. En la década, se observa un aumento de la representación femenina de 3,5 puntos porcentuales (34,1% de mujeres y 65,9% de hombres), aunque todavía lejos de los márgenes de equilibrio.

En el área de la economía social, las sociedades cooperativas creadas en Andalucía en 2023 permitieron la incorporación de 1.296 personas como socias cooperativistas de nueva constitución, con una distribución de un 42,4% de mujeres, frente a un 57,6% de hombres. En 2023, las mujeres participan un 2,8% más que en 2013; observándose un descenso en el registro de socios de ambos sexos (1.477 socios y socias en 2013).

El trabajo autónomo se ha convertido en una alternativa profesional, contribuyendo al desarrollo económico y social de la Comunidad Autónoma de Andalucía. En 2022 se dieron de alta un total de 374.002 personas en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos personas físicas, observándose en la década un incremento del 17,9%. Según sexo, a lo largo de la década se observa mayoría masculina, si bien la proporción de mujeres ha ido aumentando paulatinamente. En 2012, las mujeres

representaban el 33,6% y diez años más tarde su presencia ha aumentado 2,8 puntos porcentuales, alcanzando el 36,4%, mientras que los hombres representan el 63,6%.

GRÁFICO 2.6. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS DE ALTA COMO AUTÓNOMOS/AS SEGÚN SEXO EN ANDALUCÍA. PERIODO 2012-2022



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Mujeres	106.503	109.654	114.292	116.609	118.392	118.533	123.970	127.151	129.223	134.934	136.053
Hombres	210.693	214.675	218.927	221.885	224.810	224.149	229.152	231.337	235.964	238.840	237.949

Nota: Datos a 31 de diciembre de cada año.
Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En cuanto al área de **Universidades**, los datos del alumnado matriculado en estudios de Grado en las universidades andaluzas en el curso 2022/2023, muestran un total de 202.992 personas, con una distribución equilibrada (56,9% alumnas y 43,1% alumnos). Aunque el total de personas matriculadas ha decrecido (236.712 matriculados), la proporción de mujeres es un 2,2% superior a la observada diez años antes (54,7% de mujeres y 45,3% de hombres).

Por ramas de conocimiento, en el curso 2022/2023 hay mayoría masculina en Ingeniería y Arquitectura (74,5% hombres), con una distribución fuera de los márgenes de equilibrio. Por su parte, las alumnas son más numerosas en el resto de ramas: Ciencias Sociales y Jurídicas (62,2%), Arte y Humanidades (66,3%) y Ciencias de la Salud (73,4%). La rama de Ciencias es la única rama equilibrada por sexo (53,2% mujeres). Con respecto al curso 2012/2013, los cambios más importantes se observan en las ramas de Arte y Humanidades y en Ciencias de la Salud, en los que se ha incrementado la presencia femenina y, por tanto, la brecha de género.

En lo que respecta al alumnado egresado en estudios universitarios de Grado en Andalucía, los datos del curso 2021/2022 muestran que 30.960 personas finalizaron estos estudios, siendo mayoría las mujeres (61,5%). Estos datos muestran la agudización de la tendencia a la feminización de las personas que finalizan los estudios universitarios, presente diez años antes (59,8% alumnas y 47,3% alumnos en el curso 2011/2012). Al igual que en las personas matriculadas, se observa que, por ramas de conocimiento, casi tres cuartas partes del alumnado egresado en Ingeniería y Arquitectura son hombres (74,2%). En el resto de las ramas, las alumnas son mayoría, de forma equilibrada en la rama de Ciencias (52,7% mujeres) y fuera de los márgenes de equilibrio en el resto de ramas, especialmente en Ciencias de la Salud (73,1% alumnas). Con respecto a los datos del curso 2011/2012, se ha reducido la brecha de género en las ramas

de Ciencias Sociales y Jurídicas, y Ciencias. En las ramas de Artes y Humanidades y Ciencias de la Salud, las mujeres que egresan han aumentado entre ambos periodos, y finalmente, también crecen los hombres que finalizan el grado de Ingeniería y Arquitectura, ampliándose igualmente las diferencias de género en esta rama de estudios.

Un total de 27.038 personas (57,5% son mujeres y 42,5% son hombres), se han matriculado en estudios de máster en Andalucía en el curso 2022/2023. Con respecto a diez años antes, el número de alumnado matriculado casi se ha duplicado (14.431), observándose un descenso de matriculación femenina de 1,3 puntos porcentuales en la década. La situación por ramas de conocimiento en la década es bastante similar a la descrita anteriormente para el alumnado egresado, observándose, excepto en la rama de Ciencias, un agravamiento de la brecha de género por mayoría de un sexo u otro.

En cuanto a las tesis doctorales, un total de 1.655 estudiantes defendieron y aprobaron sus tesis doctorales en Andalucía en 2022, con una distribución cercana a la paridad, 49,8% de mujeres (824) y 50,2% de hombres (831). No se observan cambios importantes en la década, ya que la distribución en 2012 era de 50,1% mujeres y 49,9% hombres.

Por ámbitos de estudio, en 2022, Ciencias Sociales y Derecho es el ámbito que presenta mayor número de tesis aprobadas (452), con una distribución dentro de los márgenes de equilibrio (52,2% mujeres y 47,8% hombres), al igual que en Educación (58,9% mujeres). Los desequilibrios más destacados se observan en las áreas de Salud y Servicios Sociales, con un 39,3% de tesis masculinas; y en Ingeniería, Industria y Construcción, ámbito en el que las tesis femeninas no alcanzan el 40%. En las áreas de Artes y Humanidades, Ciencias e Informática, Agricultura y Veterinaria y Servicios se observa una distribución equilibrada de género, pero con mayoría masculina. Con respecto a 2012, se observa que en Artes y Humanidades, Agricultura y Veterinaria y Servicios eran más numerosas las tesis presentadas y aprobadas por mujeres que por hombres. También se comprueba que en el ámbito de la Salud y los Servicios Sociales la brecha de género se ha ampliado por un incremento femenino en la década.

Con respecto al personal docente e investigador (PDI) de las universidades andaluzas, en 2021 suman un total de 17.694 personas, siendo el 40,8% mujeres y el 59,2% hombres. El incremento femenino es de 4,4 puntos porcentuales en la década, lo que muestra que ha mejorado la situación de desequilibrio presente en 2011 (36,4% de mujeres y 63,6% de hombres). El PDI se divide en personal funcionario (8.990) y personal contratado (8.704). En cuanto al personal funcionario, a pesar del incremento femenino de 3,5 puntos porcentuales en la década, se mantiene una distribución desequilibrada en 2021 (63,1% hombres y 36,9% mujeres). Por el contrario, el aumento de mujeres de 5,4 puntos porcentuales entre el personal contratado permite encontrar en 2021 una distribución dentro de los márgenes del equilibrio (55,1% hombres y 44,9% de mujeres).

Existen un total de 2.788 puestos de cátedras de universidad en Andalucía en el curso 2022/2023, que se distribuyen de manera desequilibrada entre mujeres (25,8%) y hombres (74,2%). Tampoco se observa equilibrio en las cátedras de escuela universitaria, aunque la diferencia es más reducida, ya que los 116 puestos están ocupados por un 37,1% de mujeres y un 62,9% de hombres. Con respecto al curso 2012/2013, se han producido aumentos en la representación femenina (6,4 y 5,5 puntos porcentuales, respectivamente), que han reducido el desequilibrio de género.

Las desigualdades son también evidentes en el caso de la proporción de investigadoras principales pertenecientes a Grupos de I+D en Andalucía en 2022, 30,1% sobre el total, cifra que, aunque se ha incrementado en 6,8 puntos porcentuales desde 2012, no ha conseguido aún la representación equilibrada. En el caso de las investigadoras principales de Proyectos de excelencia, el crecimiento en la década ha sido mayor (12,1 puntos porcentuales), pasando de representar el 28,4% en 2011 al 40,5% en 2022.

Finalizando este apartado, en el ámbito de las **Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)**, un total de 6.180.842 personas utilizaron Internet durante 2023, de las cuales un 50,8% son mujeres y un 49,2%, hombres. Con respecto a 2013, se observa un incremento de personas usuarias del 44,2%, puesto que en ese año eran 4.287.562, de las cuales un 48,7% eran mujeres y un 51,3% eran hombres. También se observa un incremento en el uso de Internet para relacionarse con la Administración y los servicios públicos, que pasa del 57,4% de personas en 2013 al 81,4% en 2023. En cuanto a su distribución por sexo, la brecha se reduce en la década, ya que en 2013 las mujeres son el 55,5% y los hombres el 59,1%, lo que supone una diferencia de 3,6 puntos porcentuales. Diez años más tarde, esta diferencia se reduce a 1 punto porcentual (mujeres, 80,9% y hombres, 81,9%). En cuanto a la descarga de formularios oficiales de páginas webs o aplicaciones, en 2023 se observa que la situación, prácticamente, se ha igualado por sexo (45,5% mujeres y 46,4% hombres), corrigiéndose las brechas de género observadas en 2013, con un incremento de esta actividad de 4,5 puntos porcentuales en el caso de los hombres, y de 11,7 puntos en el de las mujeres.

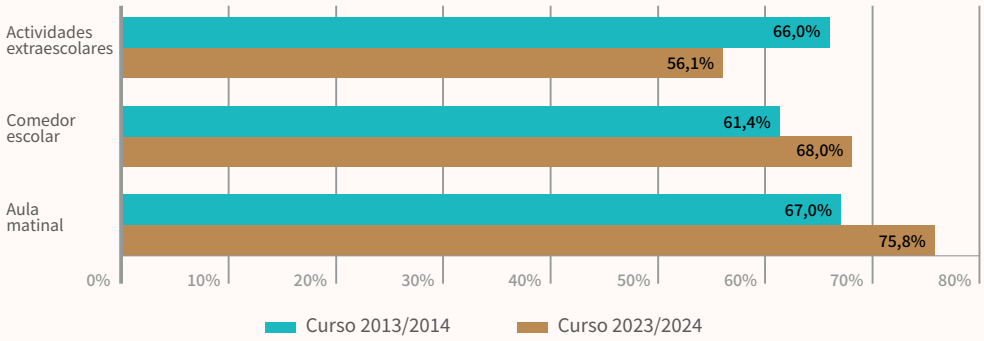
En cuanto a los usos particulares de Internet en los últimos tres meses de 2023, las mayores diferencias por sexo se observan en la búsqueda de información sobre temas de salud (76,1% mujeres y 66,6% hombres), en la participación en redes sociales (71,7% mujeres y 65% hombres) y en el uso de la banca por Internet (64,3% mujeres y 71,8% hombres). Con respecto a 2013, se incrementa el uso de Internet para telefonear o realizar videollamadas y el uso de la banca por Internet, alrededor de 50 y 25 puntos porcentuales respectivamente, siendo esta subida similar para ambos sexos. Y en el caso de la lectura de noticias, periódicos o revistas online, el crecimiento es principalmente femenino (12,9 puntos porcentuales), siendo el aumento masculino poco significativo.

Educación

En el ámbito de la **Educación**, el fomento de los servicios educativos en Andalucía, en todos los niveles, es un factor determinante no solo para el desarrollo personal del alumnado, sino para el avance de la conciliación personal, laboral y familiar de mujeres y hombres y, por tanto, de la reducción de las desigualdades de género.

En primer lugar, se analizan 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 de Andalucía. En el curso 2023/2024, son 2.310 los centros acogidos a este Plan los que proporcionan uno o más servicios complementarios. En la década, se observa un aumento de las plazas de aula matinal, servicio ofertado por el 67% de centros durante el curso 2013/2014 (1.404) siendo del 75,8% (1.589) diez años después. También, se han incrementado los centros que ofertan el servicio de comedor, pasando de 1.815 a 2.022 en la década (61,4% y 68% respectivamente). Por el contrario, los centros que ofrecen actividades extraescolares descienden de 1.951 (66%) en el curso 2013/2014 a 1.667 en el curso 2023/2024 (56,1%).

GRÁFICO 2.7. CENTROS EDUCATIVOS QUE OFERTAN SERVICIOS DE AULA MATINAL, COMEDOR Y ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES EN ANDALUCÍA. CURSOS 2013/2014 Y 2023/2024



Nota: Porcentajes que se calculan sobre el total de centros con enseñanzas susceptibles de prestar servicios complementarios. No contabiliza a los centros de primer ciclo de Educación Infantil.
Fuente: Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional.

A continuación, se examina la información correspondiente a las distintas etapas educativas. La etapa inicial es la de Educación Infantil, que atiende a niños y niñas desde su nacimiento hasta los seis años de edad. En el primer ciclo de esta etapa, de carácter voluntario, se presta la atención educativa de las niñas y niños menores de 3 años, a la vez que se ofrece atención asistencial para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las familias andaluzas. En Andalucía, en el curso 2022/2023, el número de centros que ofertan plazas de primer ciclo de Educación Infantil asciende a 2.367. Desde el curso 2012/2013 (1.020 centros) se observa un aumento continuado en los mismos a lo largo de la década.

En cuanto al alumnado de primer ciclo de Educación Infantil, en el curso 2022/2023 se matricularon 106.369 alumnos y alumnas en Andalucía, lo que supone un incremento del 13,9%, frente al curso 2012/2013. Las cifras del curso 2022/2023 señalan el mantenimiento de una tendencia ascendente, solamente interrumpida por la crisis sanitaria causada por la COVID-19. Para el conjunto de toda España, sin embargo, el incremento entre los cursos 2012/2013 y 2022/2023 (448.984 y 468.511 personas respectivamente) es solo del 4,3% y, por tanto, inferior al observado en Andalucía.

El segundo ciclo de Educación Infantil, que corresponde a la escolarización de niñas y niños de 3 a 5 años y, también, de carácter voluntario, se ofrece con carácter gratuito en centros propios (escuelas infantiles) o compartidos con la etapa de Educación Primaria en los centros de Educación Infantil y Primaria, mediante una red de centros públicos y concertados.

La tasa neta de escolarización en este ciclo en el curso 2022/2023, en Andalucía, es cercana al 100% en todos los tramos de edad, siendo el promedio de este curso del 97,6%,

casi un punto porcentual superior a la tasa correspondiente al curso 2012/2013. Por tipo de centro, las mayores tasas de escolarización se observan en los centros públicos, con cifras que rondan el 75% en el curso 2022/2023, habiendo experimentado un ligero descenso con respecto al curso 2012/2013 en todas las edades. Por el contrario, en la década la tasa asciende levemente en los centros concertados para todas las edades y se mantiene prácticamente igual en los privados.

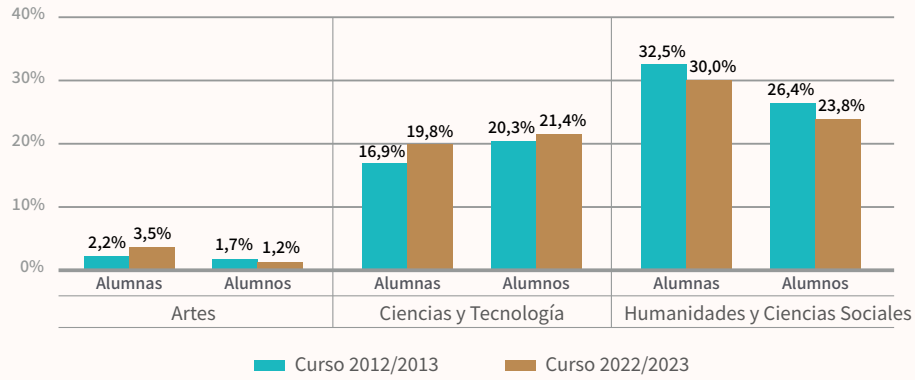
En el marco de las enseñanzas obligatorias, la tasa de idoneidad, que expresa el porcentaje de alumnas y alumnos que se encuentran matriculados en el curso que por su edad les corresponde, entre los cursos 2010/2011 y 2020/2021 se observa que las alumnas obtienen mejores resultados que los alumnos en todas las edades y en todos los cursos analizados. Estos datos reflejan la persistencia de una brecha de género que afecta a los varones en los resultados académicos, siendo menor a los 8 años y va en aumento conforme se asciende en la edad, hasta llegar a los 15 años. A pesar de ello, en la década se produce una reducción en la brecha de género para todas las edades. La más significativa se observa a los 12 años, con un descenso de la brecha de 1,2 puntos porcentuales (4,2 puntos porcentuales de brecha en el curso 2020/2021), le sigue la bajada de 1,6 puntos porcentuales para los 15 años, observándose la mayor a los 14 años, siendo de 2 puntos porcentuales (7,7 puntos de brecha para ambas edades en el curso 2020/21).

En la etapa de Bachillerato, el indicador de alumnado matriculado muestra un dato relevante desde la perspectiva de género, puesto que permite observar la evolución en la orientación profesional y académica del alumnado. En Andalucía, 132.032 personas se matricularon en Bachillerato en el curso 2022/2023, de las cuales el 53,5% son mujeres (70.583) y el 46,5% hombres (61.449). Con respecto al curso 2012/2013, el alumnado ha disminuido un 9,9%, pero la distribución por sexo es similar. Considerando las distintas ramas, en el curso 2022/2023, el Bachillerato más demandado es el de Humanidades y Ciencias Sociales (53,8%), seguido del de Ciencias y Tecnología (41,2%), Artes (4,7%) y, en último lugar, el Bachillerato General (0,3%), preferencias encontradas también en el curso 2012/2013, aunque en ese año no se ofertaba la rama de Bachillerato General.

En cuanto a la distribución por ramas, en el curso 2022/2023, las alumnas son mayoría en la rama de Humanidades y Ciencias Sociales (30% frente a 23,8% de alumnos), produciéndose un leve descenso en ambos sexos con respecto al curso 2012/2013. También es mayor la participación de alumnas en la rama de Artes (3,5%), con respecto a los alumnos (1,2%), proporción que aumenta a lo largo de la década, al contrario de lo que se observa en el alumnado masculino. Por su parte, los hombres son mayoría en Ciencias y Tecnología (21,4% frente a un 19,8% de mujeres), con un incremento de alumnas (2,8 puntos porcentuales) y de alumnos (1,1 puntos) con respecto al curso 2012/2013. Finalmente, la rama General agrupa a una proporción de alumnos ligeramente superior a la de alumnas (0,2% y 0,1% respectivamente) en el curso 2022/2023.

El número de alumnado matriculado en Ciclos Formativos de grado medio y superior en centros de titularidad pública, privada concertada o privada no concertada asciende a 173.476 personas en Andalucía en el curso 2022/2023, con una distribución equilibrada de alumnos (52%) y alumnas (48%). En la década se observa un aumento del 49,4% en el conjunto del alumnado (116.091 en el curso 2012/2013). Sin embargo, esta subida no es homogénea en todos los grados analizados.

GRÁFICO 2.8. ALUMNADO DE BACHILLERATO SEGÚN SEXO, RAMA Y CURSO ESCOLAR EN ANDALUCÍA. CURSOS 2012/2013 Y 2022/2023



Nota: Porcentajes sobre el total del alumnado de cada curso. En el Curso 2012/2013 faltan por incluir 61 alumnos/as de Bachillerato Internacional en la provincia de Sevilla (34 alumnas y 27 alumnos). En el Curso 2022/2023, la rama "Ciencias y Tecnología" en segundo de Bachillerato se denomina "Ciencias". Además no se incluye la nueva rama "General" en primero de Bachillerato (164 alumnas y 204 alumnos).
Fuente: Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional.

En el grado medio, el incremento de estudiantes es del 23,7%, pasando de 62.080 en el curso 2012/2013 a 76.822 en el curso 2022/2023, siendo más elevado este aumento para las alumnas (25,8%) que para los alumnos (22,1%) en la década. A pesar de ello, se observa mayoría masculina en el grado medio (54,8%) en el último curso estudiado. En el grado superior, el aumento en la década es del 79% (96.654 estudiantes en el curso 2022/2023, observándose también una mayor subida por parte de las chicas (82,3%) que de los chicos (75,7%). En este grado, los hombres eran mayoría en el curso 2012/2013 (50,8%), siéndolo en el curso 2022/2023 las mujeres (50,2%).

En grado medio y por familia profesional, las de Sanidad (24,4%) y Administración y Gestión (14,5%) son las que agrupan mayor proporción del conjunto de alumnado en el curso 2022/2023, los mismos datos que diez años antes. Las alumnas son mayoría en las familias de Comercio y Marketing (56,4%) y Administración y Gestión (55,4%). También son más numerosas en Sanidad (76,7%), familia en la que la situación de desequilibrio ha permanecido en la década (78,7% en el curso 2012/2013). Por su parte, en el curso 2022/2023, los alumnos son mayoría en las ramas de Electricidad y Electrónica (97,3%), Transporte y Mantenimiento de Vehículos (97,3%), Informática y Comunicaciones (93%) y Actividades Físicas y Deportivas (79%), sin que se hayan producido cambios significativos con respecto al curso 2012/2013.

En los Ciclos Formativos de grado superior, las familias que en el curso 2022/2023 cuentan con mayor proporción de alumnado son Sanidad (20%), Informática y Comunicaciones (15,1%), Administración y Gestión (13,8%) y Servicios Socioculturales y a la Comunidad (13,5%), coincidentes con las del curso 2012/2013, salvo la última de ellas, que diez años atrás solamente aglutinaba el 1% del alumnado. En cuanto a la distribución por sexo, los alumnos predominan, en el último curso estudiado, 2022/2023, en las ramas de Informática y Comunicaciones (86,6%), Actividades Físicas y Deportivas (79,1%) y Comercio y Marketing (51,8%), siendo esta última donde se muestra equilibrio por sexo, sin observarse cambios significativos con respecto al curso 2012/2013. En el

caso de las mujeres, ellas son mayoría en Administración y Gestión (59,3%) y Hostelería y Turismo (58%), con proporciones dentro de los márgenes de equilibrio. También hay mayor número de mujeres en Servicios Socioculturales y a la Comunidad (89,1%) y Sanidad (75,5%), sin que se muestren cambios destacables con respecto a diez años antes.

A continuación, se analizan las tasas de aprobados en diversos ciclos de educación. De manera general, las alumnas obtienen mejores tasas de aprobados en los ciclos de educación obligatoria y postobligatoria en Andalucía y en los niveles educativos analizados.

En Educación Primaria, en el curso 2021/2022, las asignaturas analizadas presentan, en general, una tasa de aprobados por encima del 90%, siendo la más alta la de Ciencias de la Naturaleza (94,8%), y la más baja, la de Matemáticas (90,8%). Las niñas presentan mayores tasas de aprobados que los niños en todas las asignaturas, especialmente en Lengua Castellana y Literatura y en Primer idioma (alumnas 93,5% y alumnos 90%), con diferencias que rondan los 3,5 puntos porcentuales.

En cuarto de la ESO, último curso de la etapa de Educación Secundaria Obligatoria, las tasas de aprobados por materias en el curso 2021/2022 son superiores al 80% en todas las materias analizadas, exceptuando en la de Matemáticas orientadas a las enseñanzas académicas, cuya tasa global es del 70%, la más baja. Nuevamente, las alumnas presentan mayores tasas de aprobados que los alumnos en todas las asignaturas. Lengua Castellana y Literatura sigue presentando la brecha más alta (6,8 puntos porcentuales), a pesar de haberse reducido en comparación con el curso 2011/2012 (9 puntos porcentuales). El mayor cambio en la década se observa en Matemáticas ya que, en el curso 2011/2012, su brecha de género era de 6,7 puntos porcentuales y se ha reducido a 1,6 puntos porcentuales en el curso 2021/2022, siendo la segunda materia con la brecha de género más baja.

En Bachillerato, el análisis corresponde a la tasa de aprobados de las materias comunes de segundo de Bachillerato. En el curso 2021/2022, las tasas de aprobados de estas asignaturas superan el 90%, siendo la mayor la observada en Primera Lengua Extranjera (92%) y la menor en Historia de España (90,2%). Los alumnos siguen presentando, en esta etapa, menores tasas de aprobados que las chicas. Repite Lengua Castellana y Literatura, como la asignatura donde se observan las mayores diferencias por sexo (3,2 puntos porcentuales), mientras que la diferencia más baja se encuentra en la Primera Lengua Extranjera (0,8 puntos porcentuales). En comparación con el curso 2011/2012, la brecha en la asignatura de Historia de España se ha reducido más de la mitad, ya que pasa de 4,2 puntos porcentuales a 1,8 puntos diez años más tarde.

En último lugar, se analiza la tasa de aprobados de Ciclos Formativos de grado superior, que es del 82,5% en el curso 2021/2022, por lo que se ha reducido en la década (83,3% en el curso 2011/2012). Por sexo, las mujeres presentan mayores tasas de aprobados en ambos momentos analizados (86,6% en 2021/2022), habiéndose ampliado la brecha de género de 6,7 a 8,3 puntos porcentuales.

En este período, se ha producido una significativa ampliación de la oferta de Ciclos Formativos, observándose diferencias en alguno de ellos en las tasas de titulaciones entre alumnas y alumnos. Las mayores brechas de género, por mayor proporción de aprobados de alumnos, se observan en Mantenimiento aeromecánico de aviones con motor de turbina o Mantenimiento de instalaciones térmicas y de fluidos. Las mujeres obtienen mayores tasas de titulación en Estética Integral y Bienestar y Salud ambiental,

aprobando en esta última opción el 100% de las mujeres. Por otra parte, en los módulos de Fabricación de productos farmacéuticos, biotecnológicos y afines, Gestión del agua y Ortoprótesis y producto de apoyo, la tasa de aprobados es del 100%, tanto para las mujeres como para los hombres.

Para finalizar el análisis del ámbito educativo, se analiza la educación de personas adultas. Esta formación posibilita el aprendizaje a lo largo de toda la vida, favoreciendo la participación de las personas en el ámbito social y laboral en condiciones de igualdad. El alumnado del curso 2022/2023 está compuesto por 127.878 personas, un 8,4% menos que en la década anterior. La feminización de este alumnado se ha agudizado en el periodo estudiado, pasando de un 64,3% en el curso 2012/2013 a un 68,5% diez años después.

En esta modalidad se ofertan distintos cursos, denominados Planes educativos, observándose mayoría de mujeres en todos ellos. Si bien en Formación Básica (50,9%) y en Preparación para la obtención de titulaciones oficiales (59,2%), la distribución por sexo es equilibrada; en los planes para el Acceso a otros niveles del sistema educativo (60,4%), Fomento de la ciudadanía activa (71,9%) y Preparación para la adquisición de competencias clave (83,6%), el reparto se desequilibra por una mayor participación femenina.

Cultura y Deporte

El sector de la **Cultura** tiene un papel fundamental en la promoción de los valores de igualdad entre mujeres y hombres y, a pesar de los avances acaecidos en las últimas décadas, sigue mostrando desequilibrios en el mercado laboral en casi todos los sectores creativos y culturales.

El análisis de este sector comienza por el empleo cultural. Entre 2011 y 2021, la distribución de mujeres y hombres empleados se ha mantenido estable a lo largo de la década, ocupando las mujeres alrededor del 40% de los puestos y los hombres el 60%. Del conjunto de personas empleadas en 2021, el 65,2% son asalariadas y el 34,8% no asalariadas. En ambos grupos, la distribución por sexo es equilibrada en 2021. La población no asalariada femenina casi se ha duplicado con respecto a 2011, alcanzando un total de 12.757 trabajadoras, lo que provoca que representen el 51,6% del total, al contrario que en 2011, en el que los hombres eran mayoría en este colectivo (67,1%).

En función de la tipología de actividades culturales analizadas, en el empleo asalariado, la proporción de mujeres es superior en publicidad (57,5%), artes visuales (54,4%) y otras actividades culturales (59,4%), siendo en 2021, este último ámbito en el que se observa un mayor incremento de mujeres. Los hombres predominan en el resto de actividades: libros y prensa (53,4%), artesanía (56,5%), audiovisual y multimedia (57%) y, especialmente, en arquitectura (61,2%), con una representación fuera de los márgenes de equilibrio. Con respecto a 2011, el ámbito de la artesanía muestra una distribución más equilibrada que diez años antes, pero todavía con mayor participación masculina (56,5%). En cuanto al empleo no asalariado, se observan distribuciones por sexo muy similares a las mencionadas en el empleo asalariado en 2021, habiéndose alcanzado el equilibrio en prácticamente todas las actividades analizadas.

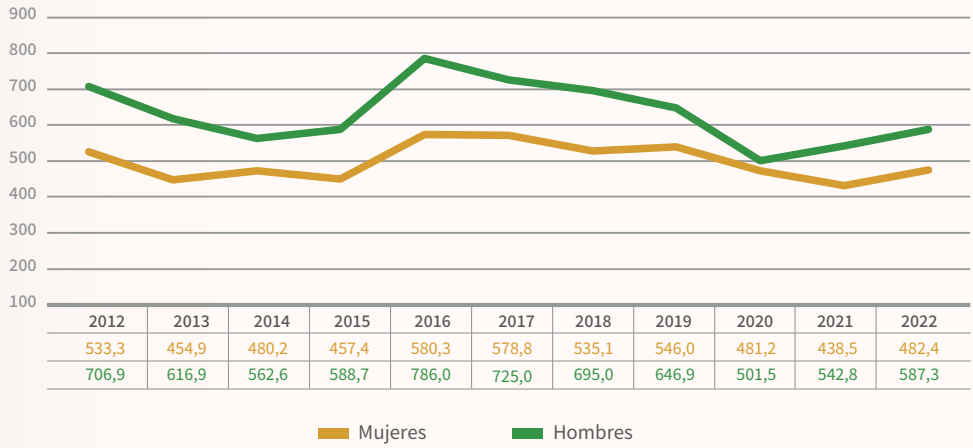
La temporalidad en el empleo se asocia, en general, a una mayor precariedad laboral, por lo que es relevante contemplarlo en el sector cultural para medir la posible brecha de género. En 2023, se formalizaron 33.958 contratos indefinidos (86,4%) y 4.889 temporales

(12,4%), no constando el tipo de contrato para el restante 1,2% (457). En comparación con 2013, se observa un aumento del 73% en los contratos indefinidos y un descenso del 61,7% en los temporales. Por sexo, en 2023, el 52,5% del personal indefinido son hombres (58,1% en 2013). Sin embargo, en la contratación temporal, la situación de las mujeres se sigue precarizando, ya que si la brecha era de 3,7 puntos porcentuales en 2013 (51,8% mujeres), esta pasa a 12,3 puntos diez años más tarde (56,2% en 2023).

En lo que respecta al indicador de autoría de obras, que mide la brecha de género existente en la actividad creativa entre aquellas personas que inscriben sus obras en el Registro de Propiedad Intelectual de Andalucía, en 2022, un total de 5.227 personas solicitaron la inscripción de estas, un 7% menos que en 2012 (5.620). En ambos años, la proporción de hombres es mayor a la de mujeres, fuera de los márgenes de equilibrio, si bien en la década se ha estrechado la brecha de género (69,9% hombres en 2012 y 63,5% en 2022). Por tipo de obra, en 2022, las más numerosas son las obras literarias (60,4% sobre el total), seguidas a bastante distancia de las obras musicales (13,3%) y de las científicas (11,1%). La participación por sexo es equilibrada en el primer tipo (56,6%), mientras que en los siguientes se encuentran fuera de los márgenes de equilibrio (79,9% y 67,5% hombres, respectivamente).

A continuación, se analiza cómo se comportan las familias con respecto al gasto en el ámbito de la cultura. En general, entre 2012 y 2022 ha descendido el gasto medio en bienes y servicios culturales en los hogares en Andalucía, de tal forma que, en aquellos hogares en los que la sustentadora principal es una mujer, el gasto en 2012 fue de 533,3€, descendiendo en 2022 a 482,4€. En el caso de los hogares cuyos sustentadores principales son hombres, el gasto pasa de 706,9€ a 587,3€ diez años más tarde. De este modo, las diferencias de gasto cultural entre los hogares sustentados por mujeres y hombres fue de 173,6€ en 2012, y de 104,9€ en 2022. De manera que, se concluye que por cada euro que se gasta en un hogar con una mujer como sustentadora principal, se gasta 1,21 en un hogar con un hombre como sustentador principal.

GRÁFICO 2.9. GASTO DE LOS HOGARES EN BIENES Y SERVICIOS CULTURALES SEGÚN SEXO DE LA PERSONA SUSTENTADORA PRINCIPAL EN ANDALUCÍA. PERIODO 2012-2022



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Mujeres	533,3	454,9	480,2	457,4	580,3	578,8	535,1	546,0	481,2	438,5	482,4
Hombres	706,9	616,9	562,6	588,7	786,0	725,0	695,0	646,9	501,5	542,8	587,3

Nota: Cifras en euros.
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotacion de la Encuesta de Presupuestos Familiares del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Con respecto a las visitas y el acceso tanto a los museos gestionados por la Consejería de Cultura y Deporte como a los espacios culturales (conjuntos y enclaves arqueológicos), en 2022 se registraron 6.770.899 personas visitantes, distribuidas en un 52,2% de mujeres y un 47,8% de hombres. En comparación con 2012, las personas visitantes se han incrementado un 28% (5.288.480 personas), teniendo ese año una distribución similar por sexo. En ambos años, casi el doble de personas visita los conjuntos y enclaves arqueológicos en comparación con los museos, siendo siempre ligeramente superior la proporción de mujeres que de hombres, pero dentro de los márgenes de equilibrio.

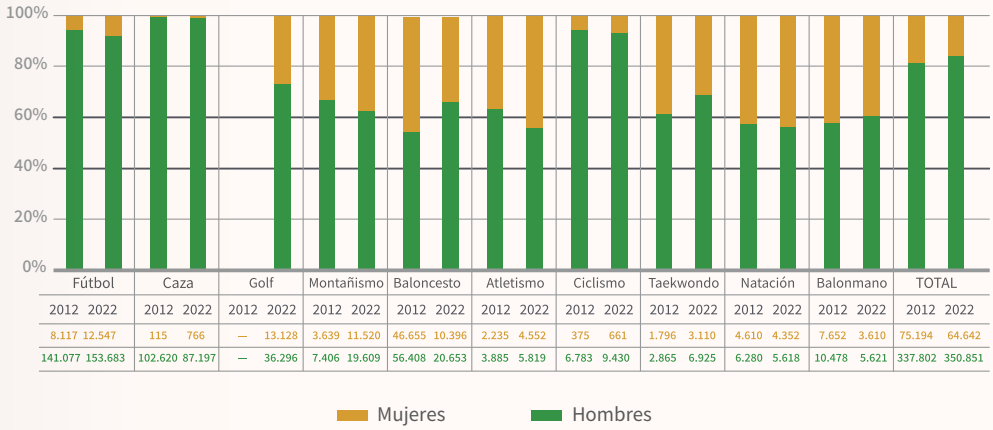
En lo que se refiere a las personas usuarias inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía, en 2022 suman 2.528.940 personas, un 40,6% más que en 2012 (1.798.504). Por sexo, en 2022, el 55% de estas son mujeres y el 45% hombres, distribución similar a la encontrada diez años antes. Y en cuanto a las personas prestatarias activas de esta Red, en 2022 ascienden a 267.710 personas, siendo mayor la proporción de mujeres (62,2%) que de hombres (37,8%), evidenciándose un descenso con respecto a 2012, año en que los hombres eran el 41,9% de un total de 411.431 personas. Por otra parte, cabe destacar un incremento entre las personas prestatarias de categoría infantil en la década, ya que suponían un 33,5% del conjunto de personas prestatarias en 2012 y ascienden al 40,3% en 2022. Por sexo, en 2022, la población infantil está distribuida en un 55,6% de niñas y un 44,4% de niños.

En el ámbito del **Deporte**, en virtud del artículo 5.g) de la Ley 5/2016, de 19 de julio, del deporte de Andalucía, se establece entre los principios rectores 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, con el fin de mejorar su rendimiento. Asimismo, el artículo 6 señala la necesidad de integrar la perspectiva de género en las políticas públicas en materia de deporte, de conformidad con la legislación estatal y autonómica vigente.

En el deporte de rendimiento en Andalucía, en 2022, se contabilizan 1.961 personas, de las cuales el 60,4% son hombres y el 39,6% son mujeres, distribución que roza la representación equilibrada por sexo. En 2022, las personas que han accedido a la condición de deportistas de Alto Nivel o Alto Rendimiento en Andalucía lo hacen a través de 49 modalidades deportivas diferentes. Las que agrupan mayor número de deportistas son piragüismo (186), remo (177) y karate (144). De manera general, en 2022, la mayoría de las modalidades presentan un porcentaje superior de hombres al de mujeres. Entre los deportes con mayor brecha de género por predominancia masculina, destacan hockey (100%), motonáutica (94,7%) o deportes aéreos (87,5%). En el caso de las mujeres, entre las disciplinas con mayor brecha entre hombres y mujeres por mayoría de estas cabe mencionar baloncesto (91,7%) y patinaje (83,3%).

En cuanto a las licencias deportivas federadas en Andalucía, en 2022, estas suman un total de 415.493, un 0,6% más que en 2012 (412.996). Por sexo, las licencias deportivas federadas descienden entre las mujeres un 14% en la década, mientras que las masculinas ascienden un 3,9%. En 2022, la distribución es de un 84,4% masculinas y un 15,6% femeninas, habiéndose ampliado la brecha de género en la década (81,8% las masculinas en 2012). Las federaciones deportivas con mayor número de licencias en 2022 son fútbol (40%) y caza (21,2%). En ambos casos, las licencias masculinas superan a las femeninas por encima de los márgenes de equilibrio (92,5% y 99,1%, respectivamente).

GRÁFICO 2.10. DEPORTISTAS CON LICENCIAS DEPORTIVAS FERERADAS SEGÚN SEXO EN ANDALUCÍA. AÑOS 2012 Y 2022



Fútbol		Caza		Golf		Montañismo		Baloncesto		Atletismo		Ciclismo		Taekwondo		Natación		Balonmano		TOTAL	
2012	2022	2012	2022	2012	2022	2012	2022	2012	2022	2012	2022	2012	2022	2012	2022	2012	2022	2012	2022	2012	2022
8.117	12.547	115	766	—	13.128	3.639	11.520	46.655	10.396	2.235	4.552	375	661	1.796	3.110	4.610	4.352	7.652	3.610	75.194	64.642
141.077	153.683	102.620	87.197	—	36.296	7.406	19.609	56.408	20.653	3.885	5.819	6.783	9.430	2.865	6.925	6.280	5.618	10.478	5.621	337.802	350.851

Nota: Selección de las 10 federaciones con mayor número de licencias federativas en Andalucía en 2022.
No hay datos disponibles de Golf correspondientes a 2012.
Fuente: Consejería de Cultura y Deporte.

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

Estas subvenciones recogen, entre sus criterios de valoración, la baremación que corresponde a cada equipo participante, según sexo, aplicando un criterio de acción positiva hacia las mujeres en aquellas competiciones en las que participen de forma exclusiva. En la convocatoria de 2021 resultaron beneficiarios 112 equipos, pertenecientes a 87 clubes deportivos de Andalucía. De estos 112 equipos subvencionados, 51 fueron femeninos (45,5%), 47 masculinos (42%) y 14 mixtos (12,5%).

Salud

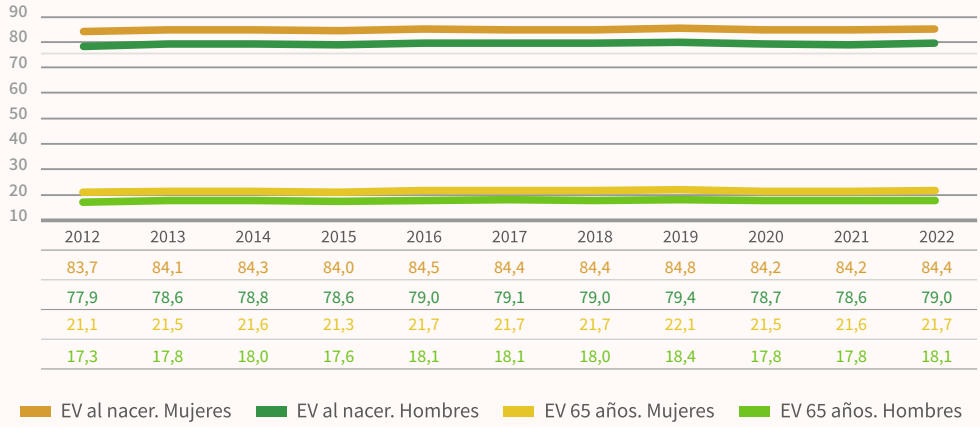
En el ámbito de la **Salud**, se analizan indicadores que informan sobre las diferencias en la morbimortalidad de hombres y mujeres, así como en el uso que realizan de los servicios de atención sanitaria en Andalucía.

En primer lugar, la Esperanza de Vida (EV) cuantifica cuánto en promedio se espera que un recién nacido pueda vivir si se mantienen las tasas actuales de mortalidad. 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. Analizado desde la dimensión de género, permite

observar posibles desigualdades entre hombres y mujeres en una misma generación, que reflejan diferentes patrones de mortalidad.

Los datos señalan que ambos indicadores son superiores para las mujeres que para los hombres. De esta manera, en 2022, la esperanza de vida al nacer en Andalucía es de 84,4 años en el caso de las mujeres y de 79 años en el de los hombres, cifras superiores a las presentes en 2012 (83,7 y 77,9 años, respectivamente). En cuanto a la esperanza de vida a los 65 años, en 2012 es 21,1 años para las mujeres y de 17,3 años para los hombres, datos que nuevamente se incrementan en la década analizada (21,7 y 18,1 años respectivamente en 2022).

GRÁFICO 2.11. ESPERANZA DE VIDA AL NACIMIENTO Y A LOS 65 AÑOS SEGÚN SEXO EN ANDALUCÍA. PERIODO 2012-2022



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
EV al nacer. Mujeres	83,7	84,1	84,3	84,0	84,5	84,4	84,4	84,8	84,2	84,2	84,4
EV al nacer. Hombres	77,9	78,6	78,8	78,6	79,0	79,1	79,0	79,4	78,7	78,6	79,0
EV 65 años. Mujeres	21,1	21,5	21,6	21,3	21,7	21,7	21,7	22,1	21,5	21,6	21,7
EV 65 años. Hombres	17,3	17,8	18,0	17,6	18,1	18,1	18,0	18,4	17,8	17,8	18,1

Nota: Años de vida. Datos definitivos 2022.
Los resultados de 2012 a 2020 se han actualizado con la Estadística continua de población. Los resultados de 2021 y 2022 se han actualizado con la población de los Censos a 1 de enero.
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA).

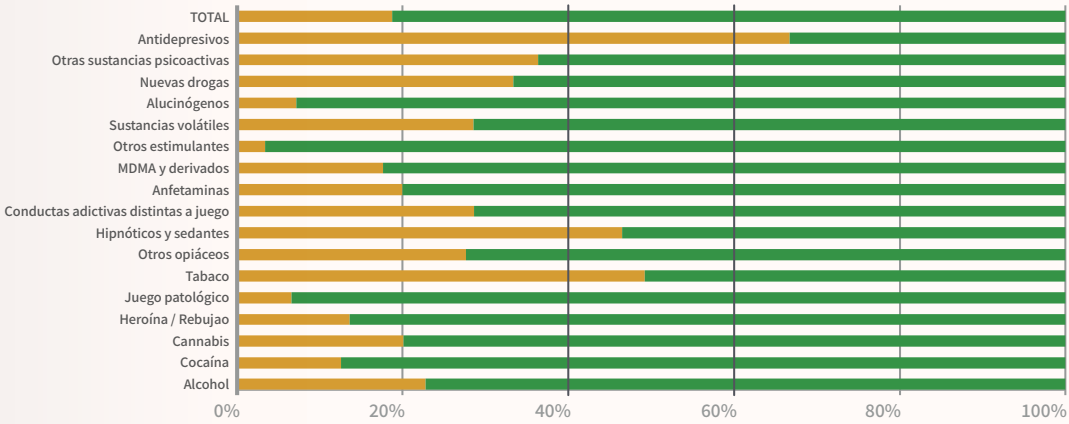
La evolución de las donaciones de órganos en Andalucía entre 2013 y 2023 ha mantenido, de manera general, una tendencia ascendente para ambos sexos, excepto en el año 2020, cuando experimentó un descenso, debido a la pandemia de la COVID-19. En 2023, el número de personas donantes ascendió a 441, un 60,5% hombres y un 39,5% mujeres. Estos datos muestran un significativo aumento de donaciones con respecto a 2013 (48,5%), un 57,9% hombres y un 42,1% mujeres.

En el ámbito de la salud mental, las personas atendidas por problemas de salud mental en Andalucía, en 2023, ascienden a 1.682.554, un 33,3% más que en 2014. Por sexo, hay mayor proporción de pacientes femeninas, representando un 67,1% en 2014 y un 65,9% en 2023. Si se consideran los distintos trastornos, en 2023, los que cuentan con mayor proporción de pacientes atendidos son los afectados por trastorno de ansiedad y trastorno del estado de ánimo, tanto en el caso de las mujeres como de los hombres. Por otra parte, los hombres son tratados en mayor proporción que las mujeres por trastorno esquizofrénico (59,6%) y por trastorno de inicio de la infancia y la adolescencia (67,3%). En el resto de los trastornos (personalidad y comportamiento adulto, espectro autista y conducta alimentaria), predominan las mujeres, por encima del 60%.

De los trastornos analizados en Andalucía en 2023, la prevalencia por trastorno de ansiedad es la más alta para ambos sexos (11%), siendo mayor en el caso de las mujeres (14,8%) que de los hombres (7,1%). Por grupos etarios, esta prevalencia es mayor en el caso de las pacientes femeninas (22%) en la franja de 65 años en adelante y entre los pacientes masculinos (9,7%) en la franja de 45 a los 64 años. En el caso del trastorno de estado de ánimo, las mujeres presentan también una prevalencia más elevada (7,8% frente a 3,4% de los hombres) y para ambos sexos. A partir de 65 años, se observa el mayor número de casos. En último lugar, las mujeres atendidas con un diagnóstico de trastorno de conducta alimentaria presentan mayor prevalencia (0,3) que los hombres (0,1). Por sexo, los hombres sufren más esta dolencia en la franja de 0 a 14 años, mientras que las mujeres están más representadas en la cohorte siguiente, de los 15 a los 29 años.

En lo que respecta al consumo de drogas, el indicador sobre admisiones a tratamiento por consumo de sustancias o conductas adictivas contabiliza anualmente 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. En 2023 fueron admitidas a tratamiento un total de 19.171 personas (81,2% hombres y 18,8% mujeres), con una distribución desequilibrada con mayoría de hombres, situación que ya se presentaba en los datos de 2018. En 2023, la mayor proporción de hombres que ingresan lo hacen por consumo de cocaína (33%), mientras que las mujeres lo hacen por consumo de alcohol (33,9%). Los hombres son mayoría en todos los tipos de tratamiento, superando el 60% del total, salvo en el tratamiento por antidepresivos, en el que las mujeres están más representadas.

GRÁFICO 2.12. ADMISIONES A TRATAMIENTO POR CONSUMO DE DROGAS SEGÚN SEXO Y SUSTANCIA PRINCIPAL EN ANDALUCÍA. AÑO 2023



	Alcohol	Cocaína	Cannabis	Heroína/Rebujao	Juego patológico	Tabaco	Otros opiáceos	Hipnóticos y sedantes
Mujeres	1.219	738	552	339	62	366	91	145
Hombres	4.128	5.147	2.190	2.156	883	378	238	167

	Conductas adictivas...	Anfetaminas	MDMA y derivados	Otros estimulantes	Sustancias volátiles	Alucinógenos
Mujeres	53	9	6	2	2	1
Hombres	132	36	28	57	5	13

	Nuevas drogas	Otras sustancias...	Antidepresivos	TOTAL
Mujeres	1	8	2	**3.596**
Hombres	2	14	1	**15.575**

Mujeres
Hombres

Fuente: Sistema de información del Plan andaluz de Drogas y Adicciones (SIPASDA).

Para analizar las estancias hospitalarias entre los años 2013 y 2023 se recurre a las tres enfermedades más frecuentes de la Clasificación Internacional de Enfermedades CIE10: infecciones e inflamaciones pulmonares, insuficiencia cardíaca y otra neumonía. En 2023, el conjunto de estancias hospitalarias por causa de las tres enfermedades es de 311.273, distribuidas en un 47,8% por parte de mujeres y un 52,2% por parte de hombres. Con respecto a 2013 se ha producido un incremento de estancias del 20,2%, aunque la proporción de mujeres y hombres se mantiene similar. En 2023, el mayor número de estancias se ha producido por insuficiencia cardíaca (37,7%), seguida de otra neumonía (31,8%) y finalmente por infecciones e inflamaciones pulmonares (30,4%), al igual que ya ocurriera en 2013. Considerando el sexo de las y los pacientes, en 2023 se observa mayor proporción de mujeres hospitalizadas por insuficiencia cardíaca (55,6%) que hombres (44,4%), mientras que en las otras dos enfermedades, es mayor la proporción de hombres hospitalizados (60,2% en el caso de infecciones e inflamaciones pulmonares y de un 54% para otra neumonía).

Las urgencias atendidas en hospitales públicos del Servicio Andaluz de Salud ascendieron, en 2023, a 5.476.621, un 67,6% más que las contabilizadas en el año 2013. Por sexo, en 2023 se observa que son más numerosos los episodios experimentados por mujeres (54%) que por hombres (45,9%), situación que ha variado poco en la década.

En lo que respecta a la prestación farmacéutica, esta se facilita a las personas usuarias del Servicio Andaluz de Salud mediante las recetas prescritas por el personal facultativo y dispensadas en las oficinas de farmacia. En 2023, fueron prescritas y dispensadas 212.311.928 recetas, siendo titulares de estas un 59% de mujeres y un 41% de hombres.

Para analizar la mortalidad prematura por problemas de salud que podrían ser potencialmente evitables a través de intervenciones de salud pública o de atención sanitaria, se utilizan los indicadores sobre mortalidad prematura sensible a la prevención y mortalidad prematura sensible a la atención sanitaria.

Comenzando con la mortalidad prematura sensible a la prevención, en 2022, la tasa estandarizada es de 188,8 para los hombres y de 56,8 para las mujeres, con una razón de tasas entre ambos sexos de 3,33. En el caso de la mortalidad prematura sensible a la atención sanitaria, los hombres muestran una tasa estandarizada de 89,2 y de 60,1 en el caso de las mujeres, siendo la razón de tasas de 1,48, inferior a la encontrada para la mortalidad prematura sensible a la prevención. Las menores tasas femeninas pueden ser consecuencia de la adaptación de estilos de vida más saludables, incluyendo el autocuidado.

A continuación, se analizan las tasas estandarizadas de mortalidad según sexo (tasas por 100.000 personas/año), tomando los siete principales grupos de causas (grandes grupos de causas de la CIE-10): circulatorias, tumores, infecciosas, respiratorias, digestivas, sistema nervioso y causas externas. En 2022, estas causas produjeron un total de 16.023 muertes en la población de 1 a 69 años en Andalucía, de las cuales un 67,6% correspondieron a hombres y un 32,4% a mujeres. Si se consideran las tasas de mortalidad estandarizadas para los siete principales grupos de causas, en 2022, las tasas masculinas superan siempre a las femeninas, exceptuando la mortalidad por causas del sistema nervioso, donde es mayor la tasa de las mujeres (56,6), pero a poca distancia de la de los hombres (54,1). Por otra parte, la primera causa de muerte para los hombres fueron los tumores (323,6), mientras que para las mujeres fueron las enfermedades circulatorias

(228). Estas últimas ocupan el segundo lugar para los hombres (315,1), siendo los tumores (160,5) para las mujeres. La tercera causa masculina son las enfermedades respiratorias (127,2) y la femenina las enfermedades del sistema nervioso (56,6).

En último lugar, se analizan dos tasas de mortalidad por suicidio en Andalucía. En 2022, la tasa estandarizada de mortalidad por suicidio por 100.000 personas, en Andalucía fue de 15,7 para los hombres y 3,9 para las mujeres, con una razón entre tasas de 4. En cuanto a la tasa bruta de muertes por suicidios (tasa por 100.000/año), los datos correspondientes a 2022 señalan que esta se incrementa con la edad, de manera más acentuada en los hombres que en las mujeres. También, se observa que las tasas son más reducidas para las mujeres que para los hombres en todas las franjas etarias. De esta manera, para los hombres menores de 30 años, la tasa es de 2,7 y de 1 para las mujeres. En el caso del grupo de personas de 85 años en adelante, la tasa bruta masculina es de 61,6 y la femenina de 6,9. Las tasas mencionadas son las más bajas y altas correspondientes a cada sexo.

Bienestar social, Conciliación, Dependencia y Violencia de Género

El área de **Bienestar social, Conciliación, Dependencia y Violencia de Género** analiza los indicadores disponibles sobre las personas dependientes y los servicios y prestaciones que facilitan su cuidado, algunos de los datos más significativos en el ámbito de la violencia de género y, en relación con los servicios ofrecidos por el Instituto de la Mujer, para finalizar con el estudio de la evolución de las prestaciones por cuidado de menores.

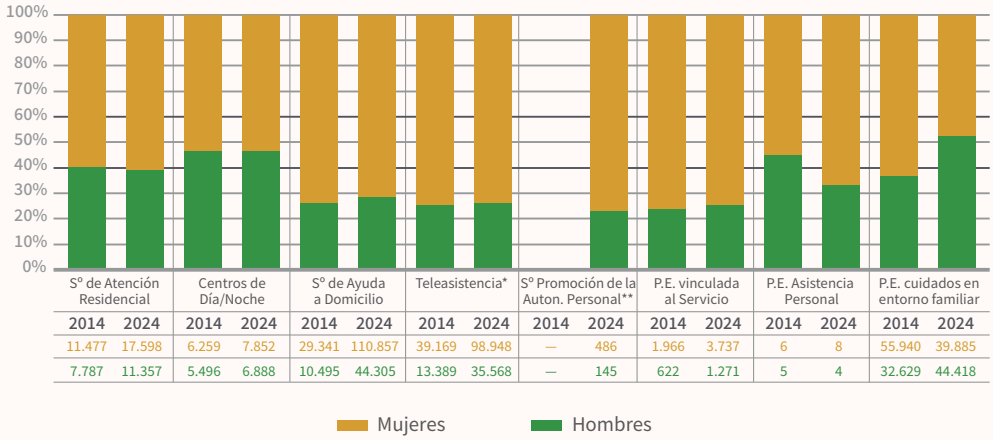
En primer lugar, el Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD), a fecha de 30 de junio de 2024, informa de que el número de personas en situación de dependencia con resoluciones dictadas asciende a un total de 307.827 en toda Andalucía. El 29,6% de las personas se encuentra en situación de dependencia moderada (Grado I), la distribución aumenta a un 44,8% entre las personas que tienen reconocida un grado de dependencia severa (Grado II) y, por último, un 25,6% se encuentran en situación de gran dependencia (Grado III). En el conjunto de los grados, las mujeres representan el 62,5% y el 37,5% hombres, alcanzando estas su máxima representación en el Grado I (65,1%) y los hombres en el Grado III de dependencia (40,8%). Con respecto a 2014, la participación masculina se ha incrementado en 3,3 puntos porcentuales, aunque la pronunciada feminización se mantiene.

Las prestaciones del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia se orientan a la consecución de una mejor calidad de vida y autonomía personal en un marco de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Atendiendo a las diferentes necesidades de las personas en situación de dependencia y de las personas cuidadoras, se ofrecen a través del Programa Individual de Atención (PIA) los siguientes servicios y prestaciones económicas públicas: el servicio de atención residencial, el servicio de centros de día y de noche, el servicio de ayuda a domicilio, la teleasistencia, el servicio de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia, la prestación económica vinculada al servicio, la prestación de asistencia personal y la prestación para cuidados en el entorno familiar.

A 30 de junio de 2024, los datos muestran una presencia mayoritaria de mujeres beneficiarias en todos los servicios y prestaciones económicas que se ofrecen a través del

Programa de Atención Individual (PIA), salvo en la prestación por cuidados en el entorno familiar, en la que los hombres representan el 52,7%. Con respecto a 2014, se ha cuadruplicado el número de personas beneficiarias en el Servicio de Ayuda a Domicilio representando las mujeres el 71,4%. Asimismo, se han duplicado las prestaciones económicas vinculadas al servicio, suponiendo las mujeres el 74,6% del total.

GRÁFICO 2.13. TOTAL DE SERVICIOS PRESCRITOS Y PRESTACIONES ECONÓMICAS A TRAVÉS DEL PROGRAMA INDIVIDUAL DE ANDALUCÍA (PIA) SEGÚN SEXO Y TIPO DE SERVICIO EN ANDALUCÍA. AÑOS 2014 Y 2024



Sº de Atención Residencial		Centros de Día/Noche		Sº de Ayuda a Domicilio		Teleasistencia*		Sº Promoción de la Auton. Personal**		P.E. vinculada al Servicio		P.E. Asistencia Personal		P.E. cuidados en entorno familiar	
2014	2024	2014	2024	2014	2024	2014	2024	2014	2024	2014	2024	2014	2024	2014	2024
11.477	17.598	6.259	7.852	29.341	110.857	39.169	98.948	—	486	1.966	3.737	6	8	55.940	39.885
7.787	11.357	5.496	6.888	10.495	44.305	13.389	35.568	—	145	622	1.271	5	4	32.629	44.418

Notas: Datos a 30 de junio de 2014 y 30 de junio de 2024 respectivamente.
Sº: Servicio. P.E.: Prestaciones económicas.
* Comprende el servicio de Teleasistencia y Teleasistencia avanzada.
** Datos de 2014 no disponibles. Los datos relativos al Servicio de Promoción de la Autonomía Personal comienzan a registrarse a partir de 2016.
Fuente: Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad. Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD).

Un indicador relevante en el ámbito de la dependencia vinculado a la igualdad de género es el relativo a las personas cuidadoras no profesionales en Andalucía. Este indicador permite mostrar cómo se distribuye entre mujeres y hombres las tareas de cuidados de las personas dependientes. En 2024, las personas cuidadoras no profesionales en Andalucía suman un total de 85.713 personas, un 4,9% menos que hace una década. La proporción de mujeres (82,3%) en el conjunto también ha disminuido con respecto a 2014, aunque sigue siendo un colectivo muy feminizado.

La **violencia de género** es un problema de índole social que se muestra como una de las manifestaciones más graves y lesivas de la desigualdad entre mujeres y hombres. Durante 2023, se produjeron en Andalucía un total de 40.717 denuncias por violencia de género, un 5,1% más que el año anterior. Suponen el 21,3% del total de denuncias realizadas en España. La tasa de denuncias por cada 10.000 mujeres en Andalucía asciende a 92,6, lo que supone 10,3 puntos porcentuales más que en el contexto nacional.

Sobre el total de las órdenes y medidas de protección incoadas en los juzgados, una de las medidas de protección de las víctimas, indicar que en 2023 asciende a 8.790, cifra que representa el 21,2% de todas las órdenes y medidas de protección incoadas en España. Se observa un descenso del 0,4% de órdenes y medidas de protección en Andalucía y un

0,1% en el conjunto de España respecto al ejercicio anterior. De las órdenes y medidas de protección incoadas en 2023 en Andalucía, el 75,7% fueron adoptadas, mientras que se denegaron el 23,6%, resultando inadmitidas el 0,7%.

En el ejercicio 2023, el número de víctimas de violencia de género que no declara contra su agresor ha aumentado en Andalucía un 3,2% con respecto a 2022, tendencia también observada a nivel nacional (15,4%). Concretamente, en Andalucía, un total de 2.198 mujeres se han acogido a dicha dispensa en el último año analizado, siendo un 68,2% de nacionalidad española y un 31,8% de nacionalidad extranjera.

Las mujeres asesinadas por violencia de género en Andalucía ascienden a 17 en el año 2023 (11 en 2022), lo que supone el 29,3% del total de víctimas mortales por violencia de género a nivel nacional (58). Desde el año 2004, año en que se registraron 19 mujeres asesinadas en Andalucía y 72 en España, la situación ha evolucionado de manera desigual, aunque se ha ido tendiendo hacia el descenso de casos.

El Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), dentro de las funciones que tiene encomendadas, desarrolla una amplia red de recursos y servicios para garantizar los derechos contemplados en el marco del principio constitucional, del Estatuto de Autonomía para Andalucía y del resto de leyes autonómicas vinculadas a la igualdad y no discriminación por razón de sexo. Para garantizar estos derechos, el IAM ofrece atención a las mujeres en cuatro servicios: los Centros Provinciales (CPM), los Centros Municipales (CMIM), el Servicio Integral de Atención y Acogida y el Servicio de Atención Legal Telefónica (ALT).

Los Centros Provinciales (CPM) atendieron a un total de 19.870 mujeres en 2022, un 28,1% menos que en 2012. En los Centros Municipales (CMIM), el volumen de mujeres atendidas ascendió a 87.000 en el último año estudiado. El Servicio Integral de Atención y Acogida ha incrementado su atención en un 14,5% en la década, alcanzando las 2.438 mujeres atendidas en 2022. Por último, las llamadas transferidas al Servicio de Atención Legal Telefónica (ALT) han experimentado un aumento significativo en este mismo periodo (15,9%), cifrándose en 4.439 atenciones en 2022.

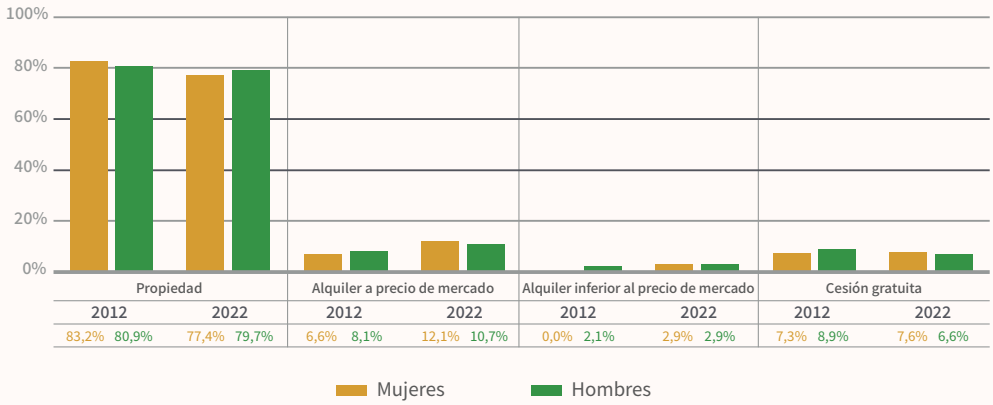
Para finalizar este apartado, se presentan los principales datos relacionados con las prestaciones por cuidados por nacimiento y cuidado de menor. Dichas prestaciones se modificaron y ampliaron por Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, convirtiéndolos en permisos personales e intransferibles, sustituyendo a los antiguos permisos de maternidad y paternidad, con los que no son plenamente comparables. El conjunto de las prestaciones concedidas, en 2023, ha aumentado un 5,9% en Andalucía con respecto al año 2020, alcanzando las 87.008 prestaciones. Las solicitadas por el primer progenitor suponen el 47,7% y la del segundo progenitor el 52,3%, observándose un incremento de 1,6 puntos porcentuales en las solicitudes del segundo progenitor en el año 2023.

Vivienda y Transporte

En el área de **Vivienda**, según los datos disponibles de la Encuesta de Condiciones de Vida del año 2022, el régimen de tenencia más común para la vivienda principal en Andalucía sigue siendo el de la propiedad, elegido por un 79,7% de los hombres y un 77,4% de las mujeres andaluzas. El alquiler a precio inferior al de mercado es una opción para el 2,9%, tanto de hombres como de mujeres, mientras que hay una mayor proporción de mujeres alquilando a precio de mercado (12,1%) que de hombres (10,7%).

Con respecto a 2012, se observa como la vivienda en propiedad ha descendido para ambos sexos, pero con más intensidad en el caso de las mujeres (5,8%) que en los hombres (1,2%). Se observa, además, como casi se ha duplicado el porcentaje de mujeres que viven en régimen de alquiler a precio de mercado en 2022. Por edad, en todas las franjas etarias se produce un descenso de personas que tienen su vivienda principal en propiedad, pero este es especialmente acusado en el caso de las mujeres propietarias de 30 a 44 años en Andalucía, que han descendido un 26,1% en la década 2012-2022, siendo la brecha de género de 9 puntos porcentuales, con mayoría de hombres propietarios. La evolución de los datos de la década en el conjunto de España es muy similar, pero con valores ligeramente inferiores en las brechas de género mencionadas.

GRÁFICO 2.14. HOGARES SEGÚN SEXO Y RÉGIMEN DE TENENCIA DE LA VIVIENDA PRINCIPAL EN ANDALUCÍA AÑOS 2021 Y 2022



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 cuanto al acceso a la vivienda protegida, los datos acumulados para el periodo 2008-2022 muestran un total de 61.502 personas beneficiarias de este tipo de vivienda, el 38,3% de las cuales fueron hombres y el 30,9% mujeres. De manera conjunta lo hicieron un 28,6% y del resto (2,1%) no consta el sexo de la persona beneficiaria. Por su parte, las inscripciones acumuladas de Vivienda de Protección Oficial (VPO) en Andalucía ascienden a un total de 249.618 en el periodo 2010-2022. De ellas, el 40,2% corresponden a mujeres y el 29,6% a hombres demandantes; y el resto fueron realizadas conjuntamente.

En el ámbito de **Transportes**, según datos de la Dirección General de Tráfico del Ministerio del Interior, en 2022 el conjunto de personas conductoras en Andalucía asciende a 5.017.810, de las cuales el 42,5% son mujeres y el 57,5% son hombres. Durante la década 2012-2022, el número de conductoras ha aumentado un 13,3% y el de conductores un 0,6% en Andalucía. En España, los datos de distribución por sexo de las personas conductoras en el periodo 2012-2022 son muy similares a los de Andalucía, aunque el incremento de mujeres conductoras es inferior (11,6%) al de Andalucía.

Si se analizan las multas de tráfico en función del sexo, en 2022, el 56,1% de estas denuncias fueron interpuestas a hombres, mientras que el 23,7% fueron a mujeres, no constando el sexo en el 20,2 de los casos. En la última década, se ha producido un descenso de

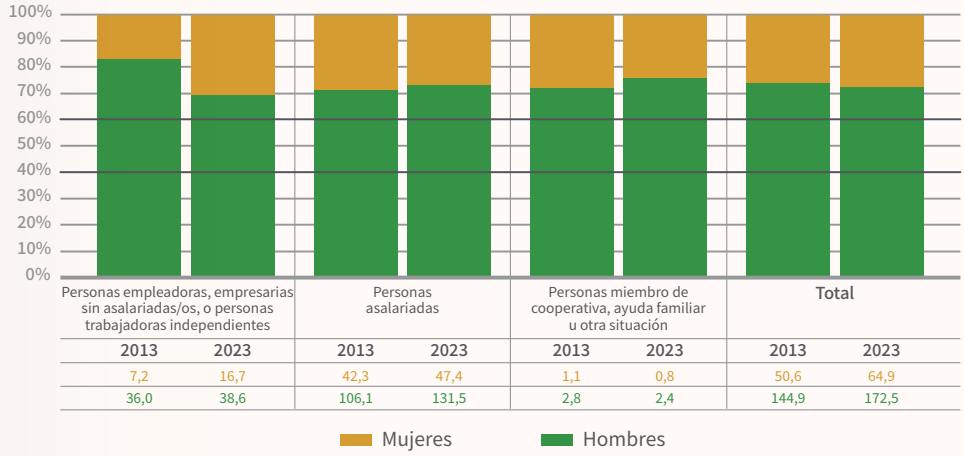
multas en el caso de los hombres (8,6 puntos porcentuales), al tiempo que han aumentado ligeramente las correspondientes a mujeres (3,5 puntos porcentuales). Las cifras, a nivel nacional, muestran una tendencia parecida a la expresada por los datos de Andalucía.

Según los datos proporcionados por la Dirección General de Tráfico sobre las víctimas de accidentes de circulación en Andalucía en el año 2022, con cómputo en 24 horas, el número de personas heridas ascendió a 22.954 personas, de las cuales un 60,4% fueron hombres y 30,6%, mujeres. La evolución que se ha producido en Andalucía entre los años 2012 y 2022, revela, en su conjunto, que el número de personas heridas se ha incrementado en un 31,2%. La distribución por sexo de las personas heridas en 2012 fue de un 62,2% de hombres y un 37,8% de mujeres. Por otro lado, el número de personas fallecidas en accidente de tráfico en Andalucía en el año 2022, con cómputo en 24 horas, fue de 287 personas, de las cuales los hombres representan el 81,2% y las mujeres el 18,8%. En 2012 el número de víctimas mortales fue ligeramente inferior, con un total de 272 personas fallecidas, en las que los hombres representaron el 80,1% en Andalucía.

Agricultura y Pesca

En el área de **Agricultura y Pesca**, la comparación de los datos correspondientes al periodo 2013 a 2023, de la Encuesta de Población Activa del INE, permite observar un incremento del 21,5% en el total de personas empleadas en el sector de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca en Andalucía, que pasan de 195.400 a 237.400 personas. Por sexo, el 72,7% eran hombres y el 27,3% mujeres en 2023, por lo que en la década se ha reducido la brecha de género en 2,9 puntos porcentuales (74,1% hombres, y 25,9% mujeres en 2013). La distribución por sexo de este colectivo es más equilibrada en Andalucía, puesto que en España en 2023, el 24,7% de las personas empleadas eran mujeres, frente al 75,3% de hombres.

GRÁFICO 2.15. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA SEGÚN SEXO Y SITUACIÓN PROFESIONAL EN ANDALUCÍA. AÑOS 2013 Y 2023



Personas empleadoras, empresarias sin asalariadas/os, o personas trabajadoras independientes		Personas asalariadas		Personas miembro de cooperativa, ayuda familiar u otra situación		Total	
2013	2023	2013	2023	2013	2023	2013	2023
7,2	16,7	42,3	47,4	1,1	0,8	50,6	64,9
36,0	38,6	106,1	131,5	2,8	2,4	144,9	172,5

Nota: Miles de personas. Media anual. Los datos inferiores a 5 (miles de personas) están sujetos a fuertes variaciones debidas al error de muestreo.
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación de la Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística (INE).

Respecto a la distribución de mujeres y hombres en cada categoría, la situación más masculinizada en 2013 era la de "Personas empleadoras, empresarias sin asalariados/as o personas trabajadoras independientes", con un 83,3% de hombres. En 2023, se observa que esta es la categoría en la que más mujeres se concentran de manera relativa, con un 30,2%, frente al 69,8% de hombres, con un aumento de 13,5 puntos porcentuales con respecto a 2013.

En el año 2023, las "Personas asalariadas" en su conjunto han incrementado su participación en un 20,6%, siendo el colectivo más numeroso con 178.900 personas en 2023. En ambos años analizados se observa una mayoría masculina (71,5% en 2013 y 73,5% en 2023). En el año 2023 ha disminuido en un 15,7% el total de "Personas miembro de cooperativa, ayuda familiar y otra situación" y se ha incrementado la proporción de hombres con respecto a 2013, alcanzando el 75,9%. En el conjunto de España, esta última categoría es la que presenta mayor proporción de mujeres (34,6% en 2023), aunque en números absolutos es la que más ha descendido en la última década (13.000 personas en 2023). La mayoría de las personas empleadas en España son asalariadas (460.200 en 2023), año en que las mujeres alcanzan el 23,7% del total.

En cuanto a las personas físicas que solicitan ayudas directas de la Política Agraria Común (PAC) en Andalucía, en 2013, del total de 261.635 personas físicas que la solicitaron el 60,8% eran hombres y el 39,2%, mujeres, mientras que en 2023, de un total de 203.391, el 58,5% eran hombres y el 41,5% mujeres. Por tanto, durante la década analizada, la brecha de género se ha acortado en 4,6 puntos porcentuales en la presentación de estas solicitudes.

Por último, en Andalucía existen un total de 138.289 explotaciones ganaderas en 2024, frente a las 147.364 que había en 2014. Esto supone un descenso del 6,2% en el número de explotaciones. De ese total, en 2024, 13.660 son titularidad de personas jurídicas y 124.629, de personas físicas. De ellas, el 83,3% están regentadas por hombres y el 16,7% por mujeres. Esto evidencia una fuerte masculinización del sector ganadero, situación ya presente en 2014, año en el que los porcentajes de mujeres y hombres eran del 15,8% y del 84,2% respectivamente.

Si se analizan los datos de las explotaciones cuyos titulares son personas físicas por especie ganadera, en todas ellas son mayoría los titulares hombres, destacando su participación en las avícolas y equinas en 2024, con un 87,8% y 86,1% respectivamente. Le siguen las apícolas, con un 81,5% de titularidad masculina. Las explotaciones en las que se observa una mayor presencia de titulares mujeres en 2024 son las porcinas, con un 26,6%, y las bovinas, con un 24,9% de participación femenina. Estos datos no muestran variaciones significativas en la década analizada.

Medio Ambiente

En el área de **Medio Ambiente**, se analizan los indicadores disponibles sobre el empleo relacionado con este ámbito de política pública, así como algunos de los datos más significativos presentes en la última edición del Ecobarómetro 2022, para finalizar con las consultas medioambientales realizadas por la ciudadanía al Servicio de Información y Atención Ciudadana (SIAC).

En el ámbito laboral, se analizan los datos de demanda de empleo y de contratación en este sector desde la perspectiva de género, con los datos disponibles en el periodo 2015-2022, provenientes de los informes "El mercado de trabajo en el sector ambiental" del Observatorio Argos. Según esta información, la demanda de empleo femenina asciende, entre 2015 (537.110) y 2022 (655.002), mientras la masculina presenta una tendencia decreciente entre ambos años (834.405 y 670.675). A lo largo del periodo, la distribución por sexo se ha ido haciendo paulatinamente más equilibrada, alcanzando prácticamente la paridad en 2022 (50,6% hombres y 49,4% mujeres).

En cuanto a la contratación en este sector, en el periodo estudiado, los datos muestran un descenso en el número de personas contratadas, especialmente en el caso de los hombres, que pasan de los 234.352 contratos en 2015 a los 190.427 en 2022. Las mujeres presentan una trayectoria más regular, con volúmenes de contratación que rondan las 50.000 personas. En 2022, las mujeres contratadas en el sector medioambiental son 49.277. En la distribución por sexo, se observa una sobrerrepresentación masculina en todos los años analizados, siendo la correspondiente al año 2022 la que presenta menor brecha de género, pero con cifras muy lejanas al equilibrio (79,4% hombres y 20,6% mujeres).

Por otra parte, el Ecobarómetro de Andalucía tiene como objetivo principal analizar la conciencia ambiental de la ciudadanía andaluza. Las conductas y hábitos de las personas influyen en el origen y resolución de los problemas medioambientales, por lo que su conocimiento, también desde la perspectiva de género, es fundamental para mejorar el desarrollo de medidas en este ámbito de política pública.

El Informe del Ecobarómetro, en su edición 2022, concluye que el grado de preocupación por el medio ambiente (sin comparar con otros problemas sociales) es alto y generalizado entre la población andaluza (79,9%) en 2021 y, aunque de manera general, existe alta preocupación por el medio ambiente, por encima del 75% en ambos sexos, siendo mayor en las mujeres (83,3%) que en los hombres (76,2%). Por otra parte, dicha preocupación aumenta conforme lo hace el nivel educativo y la cualificación de la población.

En relación con las diferentes prácticas cotidianas de protección del medio ambiente adoptadas por la ciudadanía andaluza, la más mencionada, con notable diferencia sobre las demás, es el reciclaje; así lo indica un 76,5% de las personas, específicamente, el 79,5% de las mujeres y el 73,3% de los hombres. La segunda práctica cotidiana realizada para fomentar la protección del medio ambiente es el ahorro energético, mencionada por un 29,4% de la población (29,1% hombres y 29,6% mujeres). Y la tercera es el ahorro de agua, otra actividad vinculada al hogar, mencionada por un 26,8% de la población, donde se observa una mayor proporción de mujeres (28%) que de hombres (25,5%) los que incluyen esta práctica en su vida cotidiana.

Finalmente, el Servicio de Información y Atención Ciudadana (SIAC) tiene como principal objetivo facilitar asistencia personalizada a la ciudadanía a través de diversos canales (telefónico y telemático), proporcionando información de carácter ambiental sobre el territorio de Andalucía, así como sobre las actuaciones que se desarrollan por parte de la Consejería de Sostenibilidad y Medio Ambiente. Estas consultas son realizadas por personas físicas, y por personas jurídicas, que no se analizan. Las consultas realizadas por personas físicas, entre 2011 y 2021, muestran una mayor participación de hombres a lo largo de toda la década. En el año 2021, estas fueron 48.532, de las cuales un 28,8% fueron efectuadas por mujeres y un 71,2% por hombres, aumentando el desequilibrio con respecto a 2011 (37% mujeres y 63% hombres), año en el que las consultas ascendieron a 35.589.

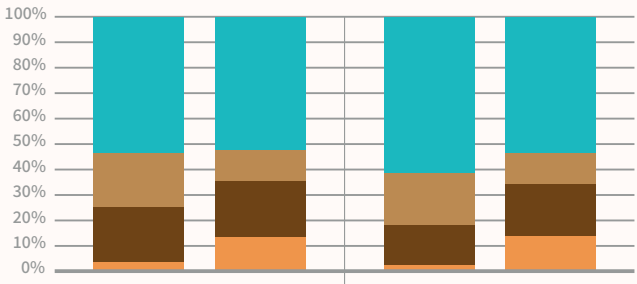
Turismo y Comercio

En el ámbito del **Turismo**, la demanda turística en Andalucía ha mantenido una tendencia creciente en el periodo 2012-2019, con un registro de 32,5 millones de turistas en 2012. No obstante, en 2020, la crisis sanitaria global generada por la COVID-19 produjo una caída sin precedentes en el número de personas que visitaron Andalucía. El año 2021 se convirtió en un periodo de transición, con 20 millones de turistas, y en 2022 se alcanzaron los 30,8 millones de turistas, lo que significa la recuperación casi completa de las cifras previas a la pandemia.

En la distribución por sexo, se observa que de los turistas que visitaron Andalucía en 2022, el 52,4% fueron mujeres y el 47,6%, hombres. Este reparto equilibrado, con una proporción ligeramente superior de mujeres, es similar al producido en 2012 (52,2% ellas y 47,8% ellos). Si se consideran las distintas procedencias de las personas visitantes, incluidas el turismo proveniente de Andalucía y el de origen nacional, se obtiene distribuciones parecidas por sexo.

En cuanto a los distintos segmentos turísticos, se analizan el turismo cultural y el turismo litoral, antes denominado de sol y playa. En ambos casos, la presencia de mujeres y hombres están equilibradas, siendo la de ellas ligeramente superior, tanto en 2012 como en 2022. El incremento en la proporción de turistas hombres en la década hace reducir las brechas de género, en 3,6 puntos porcentuales en el caso del turismo cultural (51,1% mujeres y 48,9% hombres en 2022) y en 1,9 puntos en el de turismo de litoral (51,2% mujeres y 48,8% hombres en el mismo año).

GRÁFICO 2.16. PERSONAS OCUPADAS SEGÚN SEXO POR RAMAS DE ACTIVIDAD DE LA INDUSTRIA TURÍSTICA DE ANDALUCÍA. AÑOS 2012 Y 2022



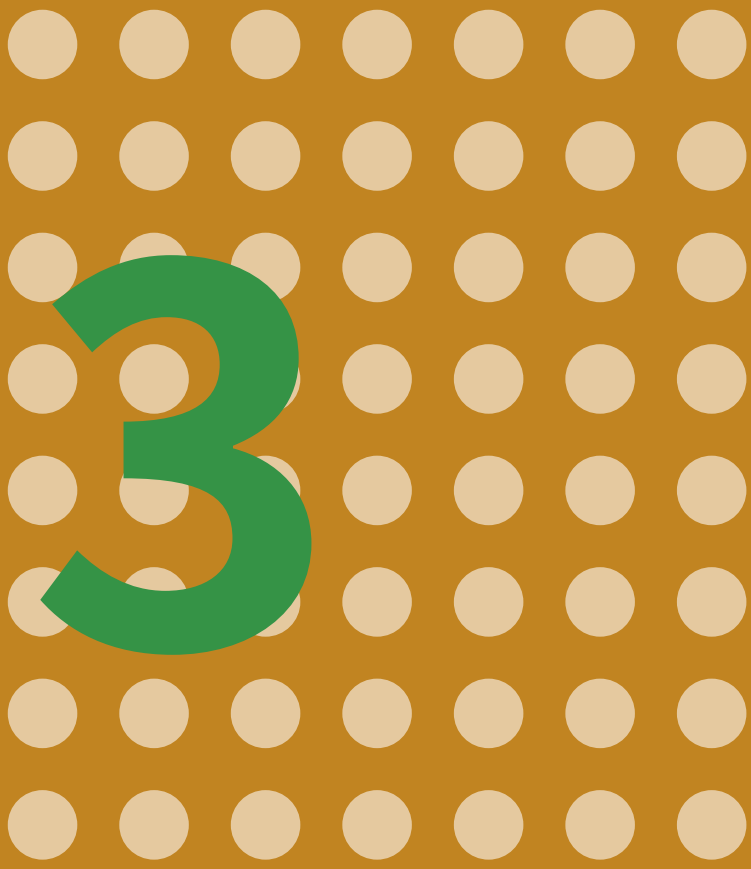
	2012		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Restauración	53,5%	52,2%	61,2%	53,4%
Hoteles y alojamientos	21,2%	12,2%	20,6%	12,5%
Otras actividades turísticas	21,7%	22,4%	15,9%	20,3%
Transporte	3,6%	13,2%	2,2%	13,8%

Nota: Media anual.
Fuente: Consejería de Turismo. Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

El Balance del Año Turístico en Andalucía correspondiente a 2022 cifra en 408.400 las personas ocupadas en el sector turístico, distribuidas en un 46% mujeres y un 54% de hombres. Por rama de actividad, se observa una distribución desigual por sexo en la industria turística. La participación de mujeres es más elevada en las ramas de restauración (61,2%), hoteles y otros alojamientos (20,6%), siendo casi testimonial en el sector del transporte (2,2%). La restauración también es la rama principal de ocupación para los hombres (53,4%), estando presentes en mayor proporción que las mujeres en las ramas de otras actividades turísticas (20,3%) y transporte (13,8%).

En comparación con 2012, los principales cambios se observan en el área de restauración, donde se produce incrementos para ambos sexos, mayores para las mujeres (7,8 puntos porcentuales) que para los hombres (1,2 puntos porcentuales); mientras que en el área de transportes se producen descensos, también más acusados para las mujeres (5,8 puntos porcentuales) que para los hombres (2,1 puntos porcentuales).

En el **sector comercial**, las personas ocupadas en Andalucía en 2023 ascienden a 487.198, siendo el 52,5% mujeres, frente a un 47,5% de hombres. Se observa un incremento conjunto del 12% en comparación con el año 2013, sin variación destacable por sexo. En 2023, las personas asalariadas son las principales ocupadas en el sector comercial (75,8%), observándose equilibrio de género, con una proporción de mujeres ligeramente más elevada (54,3%). Le siguen las personas empresarias sin personal asalariado o personas trabajadoras independientes (15,9%), cuya distribución es similar a la anterior (50,2% de mujeres). En cuanto a las personas empleadoras, estas suponen el 7,5% de la población ocupada en el sector, siendo más elevada la proporción de hombres (61,9%) que la de mujeres (38,1%). En último lugar, se encuentran las personas miembros de cooperativas, receptoras de ayuda familiar y en otras situaciones (0,8%), cuya composición presenta equilibrio de género con mayor proporción de mujeres (58,3%) que de hombres. En comparación con 2013, no se observan cambios en la distribución por sexo en las distintas situaciones profesionales, salvo entre las personas empresarias sin personal asalariado o personas trabajadoras independientes, ya que diez años antes era mayor la proporción de hombres (54,4%) que de mujeres, en ambos casos dentro de los márgenes de equilibrio.


3

Análisis de Representación por sexo del Personal

La igualdad de género se considera un principio rector de la acción pública y también un principio organizativo de la Administración andaluza capaz de promover la calidad y la eficacia. La incorporación del principio de igualdad de género en las políticas públicas supone contribuir a avanzar hacia una igualdad más real y efectiva, considerando los intereses del conjunto de la ciudadanía. A pesar de que las administraciones públicas se caracterizan por utilizar sistemas de acceso, promoción y selección basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, como en cualquier otro ámbito social, todavía se observa la reproducción de roles y estereotipos de género que son susceptibles de generar sesgos y desigualdades que influyen en la representación por sexo de su personal. Por ello, el análisis de la representación de hombres y mujeres en los distintos colectivos de personal de la Junta de Andalucía permite percibir si hay igualdad en los puestos, niveles y ámbitos de política en los que el personal al servicio de la Junta de Andalucía desempeña su labor, o bien, persisten desigualdades de género.

El presente capítulo ofrece un análisis por sexo del personal que trabaja en la Administración General de la Junta de Andalucía, el Sistema Educativo Público andaluz, el Servicio Andaluz de Salud, el personal no judicial de la Administración de Justicia, así como de las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz. El estudio aborda la concentración de mujeres y hombres en los puestos de mayor responsabilidad y salario, conocida como segregación vertical, y la segregación horizontal, que analiza la predominancia de uno u otro sexo en determinadas áreas laborales. La finalidad última es conocer la situación para poder diseñar e implementar medidas correctoras que promuevan un mayor equilibrio de género y, a su vez, mejoren la eficiencia en el uso de los recursos humanos de la Administración Pública andaluza.

Al igual que en ediciones anteriores, se estudia uno de estos colectivos con mayor profundidad y con una perspectiva evolutiva. En este Informe del Presupuesto 2025, se analiza bajo estas características el colectivo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía en el periodo 2008-2024, lo que permite disponer de una perspectiva temporal de alcance suficiente para contrastar las tendencias identificadas en 2012, 2016 y 2019.

Las fuentes de información que sustentan estos análisis de Representación son los registros del 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; de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, en el caso del personal docente; del Servicio Andaluz de Salud, en el del personal estatutario.

De manera 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. De esta manera, cuando se alude al año 2024, se refiere exclusivamente a la representación que existía en ese momento. También, en la comparativa con el año anterior, se refiere a la situación existente a 1 de enero de 2023.

En el caso del análisis de los permisos y retribuciones, los datos corresponden al año completo, analizándose las situaciones ocurridas entre el personal de la Administración General en 2016 y 2024, teniendo en cuenta que los últimos datos actualizados corresponden al año completo 2023. También en este colectivo, los datos relativos al personal alto cargo, han sido extraídos con fecha de 25 de septiembre de 2024, al objeto de reflejar un análisis lo más actualizado posible.

Para aportar una visión actualizada de la situación de la plantilla a fecha de cierre de la elaboración presupuestaria, también se incorpora información sobre los datos de la Adenda de género del Anexo de personal, que acompaña al Proyecto de Ley del Presupuesto de la Junta de Andalucía. Sin embargo, dado que ni el anexo ni la adenda incluyen información esencial para identificar desigualdades, como datos relacionados con la edad, la presencia de descendientes u otros aspectos, se considera fundamental basar el análisis de Representación en las conclusiones de las variables evaluadas al 1 de enero. Esta instantánea resulta valiosa, además, para alimentar la serie histórica anual que refleja la evolución de las brechas entre los diferentes grupos.

Para el estudio de la representación se utiliza el IPRHM, un índice que 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.

En enero de 2024, se observa que se agudiza la tendencia hacia una mayor feminización observada en los últimos años por parte del conjunto del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, ya que en enero de 2024 se ha incrementado el número de mujeres (IPRHM=1,28), con respecto a 2008 (IPRHM=1,20). Esta tendencia se acentúa especialmente entre el personal laboral (IPRHM=1,43), colectivo que continúa siendo el más numeroso; y en menor medida entre el personal funcionario (IPRHM=1,14). Sin embargo, en el caso del personal alto cargo, se ha incrementado el número de hombres en comparación con 2008 (IPRHM=0,92), aunque todavía permanece una distribución equilibrada (IPRHM=0,89). La sobrerrepresentación femenina entre el personal laboral y su mayor presencia en los grupos profesionales y niveles administrativos más bajos, condiciona la existencia de una brecha salarial del 13,2% para el conjunto del personal de la Administración General en 2024, manteniéndose prácticamente inalterada con respecto a 2016, año en el que la brecha salarial de género alcanzaba el 13%.

Entre el personal del Sistema Educativo de Andalucía, a 1 de enero de 2024 se observa la misma situación de feminización del colectivo que el año anterior (IPRHM=1,32). De igual manera, se mantiene el grado de feminización tanto en los centros públicos (IPRHM=1,32) como en los privados (IPRHM=1,31). En 2024 se detiene la progresiva tendencia de incorporación de mujeres a los equipos directivos, ya que se mantiene el IPRHM del año anterior (1,17), siendo su presencia inferior a la de representación de mujeres en el conjunto del personal docente (IPRHM=1,32). Por otra parte, el colectivo más masculinizado, Inspección Educativa, aumenta la presencia femenina ya que su IPRHM pasa del 0,72 de 2023 al 0,75 de 2024.

A 1 de enero de 2024, el personal estatutario del SAS muestra la misma situación de desequilibrio con respecto al año anterior, ya que presenta el mismo IPRHM (1,40), siendo nuevamente el colectivo más feminizado de la Administración Andaluza. Si se considera la edad, la mayor sobrerrepresentación femenina se observa en la cohorte de 35-44 años (IPRHM=1,45) y, con respecto al año anterior, aumenta el equilibrio entre el personal de mayor edad (IPRHM=1,16). La descendencia parece influir en la representación por sexo, ya que se produce mayor feminización entre el personal sin hijos/as

(IPRHM=1,40) o con un descendiente (IPRHM=1,46), y disminuye en el caso de más de dos hijos/as (IPRHM=1,30).

El personal no judicial de Justicia a 1 de enero de 2024 mantiene el mismo grado de feminización que a 1 de febrero de 2023, con un IPRHM de 1,36. Esta misma distribución se observa en los Cuerpos Generales. En las secretarías de los juzgados de Paz, ocupados tradicionalmente por hombres, se agudiza la feminización en comparación con el año anterior (IPRHM=1,07 y 0,93, respectivamente). El Cuerpo de Forenses también ha aumentado la presencia femenina con respecto al año anterior (IPRHM=1,25) pero sigue estando por debajo de la distribución del conjunto (IPRHM=1,36). Los cargos con responsabilidades directivas, presentan una distribución prácticamente paritaria (IPRHM=0,97), idéntica a la del ejercicio anterior.

Finalmente, a 1 de enero de 2024, la representación total de las agencias administrativas, las agencias de régimen especial, las agencias públicas empresariales, los consorcios, las sociedades mercantiles y las fundaciones muestra valores equilibrados (IPRHM=0,92), aunque ligeramente más alejados de la paridad que el ejercicio anterior IPRHM= 0,95). Los consorcios son las únicas entidades que se mantienen en valores de representación equilibrada (IPRHM=0,94) en el ejercicio 2024. Las sociedades mercantiles (IPRHM=0,69), y las agencias públicas empresariales (IPRHM=0,75) destacan por sobrerrepresentación masculina, y, las fundaciones y la única agencia administrativa incluida en el análisis presentan una plantilla muy feminizada, con un IPRHM de 1,39 y 1,67, respectivamente.

La representación de mujeres y hombres en los cargos intermedios muestra una tendencia hacia una mayor incorporación de mujeres (IPRHM=1). Sin embargo, el personal en los equipos directivos que no ocupa altos cargos (IPRHM=0,60) continúa revelando una sobrerrepresentación masculina, fuera de los márgenes del equilibrio representativo. Además, entre el personal de los órganos de gobierno (IPRHM=0,72) y los máximos cargos directivos (IPRHM=0,51), también se observa una presencia predominante de hombres. Por cuanto al resto de personal, se muestra la misma representación que en el total del colectivo (IPRHM=0,92).

3.1. Análisis del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía

La representación y participación igualitaria de mujeres y hombres en la Administración pública es un indicador clave del progreso hacia la diversidad y la igualdad de género de los países, y es necesaria para que las políticas y los servicios públicos reflejen adecuadamente los intereses de todos los miembros de la sociedad[1]. A pesar de los avances legislativos y sociales acaecidos en las últimas décadas, las Administraciones públicas siguen mostrando estereotipos y desigualdades de género que afectan a la representación de su personal y al desempeño profesional en igualdad de condiciones.

En este sentido, en el último ejercicio se ha producido un importante avance en la Administración andaluza, con la aprobación del I Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027[2], cuyo objetivo es fortalecer la integración de la dimensión de género en los valores que configuran la cultura de la Junta de Andalucía y la gestión de sus recursos humanos, garantizando condiciones laborales igualitarias entre las mujeres y hombres que prestan sus servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía[3].

Siguiendo con los análisis que se ha realizado en los Informes de evaluación de impacto de género del Presupuesto en años anteriores, el presente epígrafe se centra en el estudio de la representación de hombres y de mujeres entre el personal de Administración General de la Junta de Andalucía. En esta ocasión el informe contiene un análisis en profundidad que abarca el periodo 2008 – 2024, lo que permite disponer de una perspectiva temporal de alcance suficiente para contrastar las tendencias identificadas en 2012, 2016 y 2019.

De manera general, el informe presenta el examen del personal funcionario y laboral sujeto al VI Convenio de la Administración General de la Junta de Andalucía y sus instituciones y agencias, estudiando factores como el grupo profesional, el nivel administrativo, la edad, la descendencia o la temporalidad. Además, se lleva a cabo un análisis específico de los puestos de mayor responsabilidad, y en concreto, se observa la representación entre el personal alto cargo y el personal funcionario en los niveles 27-30 de la carrera administrativa.

El estudio se efectúa con datos proporcionados por el Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía, con fecha 1 de enero de 2024, salvo los datos relativos al personal alto cargo, extraídos con fecha de 25 de septiembre de 2024.

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, obtenidos en octubre de 2024, durante el procedimiento de elaboración del Presupuesto 2025. El examen cuantitativo efectuado sobre esta última fuente de información muestra que el personal de la Administración General de la

1 OCDE (2023), Gender equality in public sector employment.

2 Aprobado por Acuerdo de 24 de octubre de 2023, de Consejo de Gobierno.

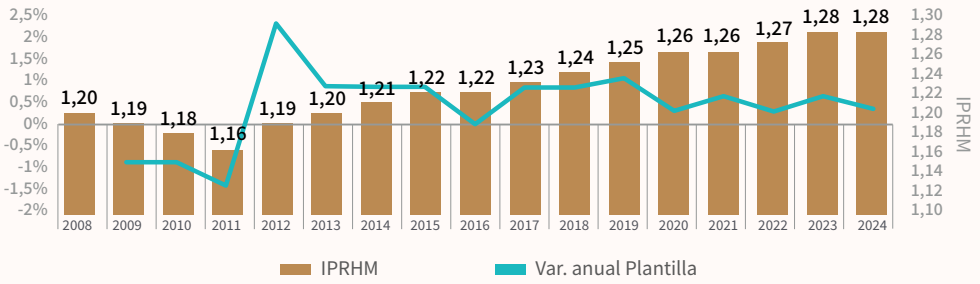
3 https://juntadeandalucia.es/sites/default/files/2023-10/CJALFP-231027-I%20Plan%20Igualdad_Administracion_General_JuntaAndalucia%202023-2027.pdf

Junta de Andalucía lo integran 41.373 personas, de las que 26.727 son mujeres (64,6%) y 14.646 hombres (35,4%). Según la Adenda de género, la representación de hombres y mujeres entre el personal alto cargo se distribuye en 118 mujeres que constituyen el 44,7% del total, y 146 hombres que suponen el 55,3%.

3.1.1. Análisis general

En enero de 2024, el conjunto del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía muestra un mayor índice de feminización (IPRHM= 1,28) que en 2008, primer año de referencia analizado en el que el IPRHM era 1,20. La representación de mujeres es más acusada que en la Administración General del Estado, en la que se observa una situación paritaria entre ambos sexos en 2023 (IPRHM=1)[4].

GRÁFICO 3.1.1.1. EVOLUCIÓN DEL IPRHM DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA. PERIODO 2008-2024

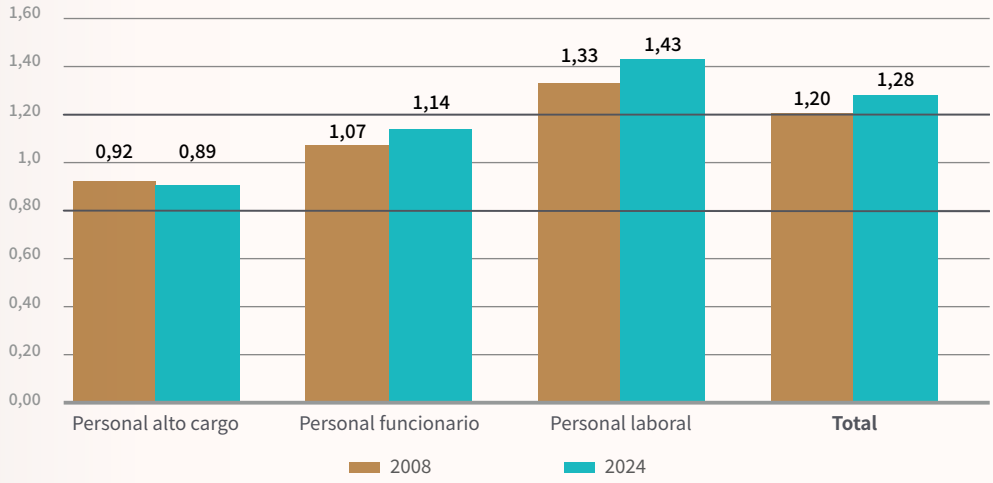


Durante el periodo analizado, la representación de hombres y mujeres se mantuvo dentro del equilibrio hasta el ejercicio 2013. A partir del año siguiente, la presencia de mujeres se intensifica hasta el año 2023, alcanzando el valor máximo de toda la serie (IPRHM=1,28), valor que se mantiene en 2024.

Por categoría laboral, el personal funcionario, que reduce el conjunto de número de efectivos, representa el 49,5% del total en 2024 (el 48,9% en 2008), y presenta una composición más equilibrada aunque con mayoría de mujeres en ambos extremos del periodo estudiado, con un IPRHM de 1,07 en 2008 y 1,14 en 2024. Por su parte, el personal laboral, que también reduce su volumen, sigue siendo la categoría más numerosa (50,5% en 2008 y 49,8% en 2024), y es la que más desequilibrio presenta con un IPRHM de 1,33 en 2008 que se eleva a 1,43 en 2024. Finalmente, el personal alto cargo de la Administración General andaluza, que supone el 0,6% del conjunto del personal, ha mantenido valores de equilibrio desde 2008 (IPRHM=0,92), hasta 2024 año en el que se aleja ligeramente de la paridad (IPRHM=0,89).

4 IPRHM para la Administración General del Estado según los datos del último Boletín Estadístico del Personal al servicio de las Administraciones Públicas (julio, 2023) del Ministerio de Hacienda y Función Pública (p.10). No incluye el análisis del personal de las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, ni de la Administración de Justicia

GRÁFICO 3.1.1.2. IPRHM DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA SEGÚN CATEGORÍAS LABORALES. AÑOS 2008 Y 2024



La distribución de hombres y mujeres en el personal funcionario de la Administración andaluza es similar a la que presenta el conjunto de la Administración General del Estado a julio de 2023 (IPRHM=1,06), aunque con una feminización más acusada en el caso andaluz. Sin embargo, el personal laboral de la Administración General del Estado presenta equilibrio representativo, con una mayor presencia masculina (IPRHM=0,85) que en el personal laboral de la Junta de Andalucía.

CUADRO 3.1.1.1. PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA SEGÚN CATEGORÍAS, GRUPOS Y GRUPOS PROFESIONALES. AÑOS IPRHM 2008 Y 2024

Categoría	Año	Grupos y subgrupos					TOTAL
		A1/I	A2/II	C1/III	C2/IV	E/V	
Personal Alto Cargo	2024	0,89					**0,89**
	2008	0,92					**0,92**
Personal Funcionario	2024	1,00	1,25	1,27	1,27	2,00	**1,14**
	2008	0,88	0,91	1,05	1,36	0,80	**1,07**
Personal Laboral	2024	1,33	1,57	1,51	1,09	1,46	**1,43**
	2008	1,18	1,48	1,29	1,13	1,40	**1,33**

Sobrerrepresentación masculina (<0,80). Representación equilibrada (0,80 - 1,20). Sobrerrepresentación femenina (>1,20)

En el análisis por grupos y subgrupos profesionales, se observa que la tendencia a la feminización afecta a casi todos los elementos. Así, el personal funcionario ha intensificado la presencia de mujeres en todos los grupos desde el año 2008, a excepción del grupo C2, el segundo grupo más numeroso entre el funcionariado (un 15,4% del total en

2024). Como consecuencia del incremento masculino, el grupo C2 presenta un IPRHM de 1,27 en 2024 frente al 1,36 de 2008.

Por otro lado, destaca la paridad a la que se ha llegado en el grupo A1 en 2024 desde los valores de 2008 (IPRHM=0,88), grupo para el que se requieren mayores méritos formativos para su acceso y que cuenta con mayores retribuciones y responsabilidades. El mayor contraste se observa en la intensificación de la feminización en el grupo menos numeroso, el grupo E (IPRHM=2) con respecto al año 2008 (IPRHM=0,80).

En el personal laboral, la presencia de mujeres se ha incrementado en todos los grupos profesionales, excepto en el grupo IV en el que se muestra un incremento de la presencia masculina en 2024 (IPRHM=1,09) con respecto al año 2008 (IPRHM=1,13), manteniéndose dentro de los márgenes de equilibrio representativo.

Uno de los factores a tener en cuenta al analizar la calidad del empleo público desde la perspectiva de género es la temporalidad, que afecta de manera diferenciada a mujeres y hombres. En la Junta de Andalucía, a 1 de enero de 2024 la temporalidad es 0,5 puntos inferior a la observada en el mes de febrero de 2023, afectando a un 20% del personal. La temporalidad es más elevada entre las mujeres (24,1%) aunque ha disminuido 4,9 puntos con respecto al ejercicio anterior. La tasa masculina es casi la mitad de la femenina (12,8%), y disminuye asimismo en 3,8 puntos porcentuales. Finalmente, la brecha de género en la temporalidad desciende a 11,2 puntos, 1,1 puntos menos que en 2023.

La temporalidad es más elevada entre el personal laboral, pero con valores más bajos que en 2023 alcanzando al 37,1% de las mujeres (40,1% en 2023) y al 25,6% (28,1% en 2023) de los hombres de este colectivo, disminuyendo la brecha de género en 0,5 puntos con relación al año anterior, y estabilizándose la brecha de género en 11,5 puntos. En este sentido, la disminución de la temporalidad se explica por la finalización de los procesos de estabilización que se pusieron en marcha en Andalucía para atajar la temporalidad que afecta a las Administraciones públicas[5], por lo que sus efectos en la reducción de la tasa de temporalidad se han hecho patentes a partir de este ejercicio.

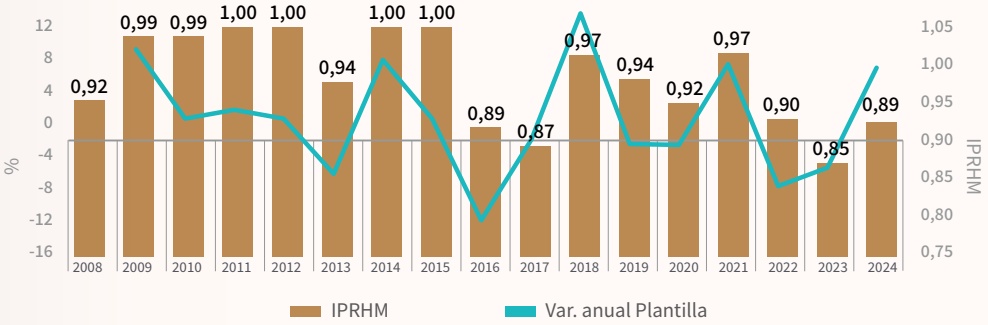
3.1.2. Personal alto cargo

Los datos actualizados a septiembre de 2024 muestran que el personal alto cargo de la Administración General de la Junta de Andalucía presenta una representación equilibrada (IPRHM=0,89), algo más cercana a la paridad que en la misma fecha del año anterior (IPRHM=0,85).

A lo largo del período 2008-2024, el personal alto cargo de la Administración General de la Junta de Andalucía ha mantenido valores de equilibrio muy próximos a la paridad, salvo en los años 2016 (IPRHM=0,89) y 2017 (IPRHM=0,87), en los que se produjo un incremento de la presencia masculina revertida en 2018 (0,97), cuando se vuelven a alcanzar valores próximos a la paridad.

5 Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y Decreto 91/2022, de 31 de mayo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2022.

GRÁFICO 3.1.2.1. EVOLUCIÓN DEL IPRHM DEL PERSONAL ALTO CARGO. PERIODO 2008-2024



La representación por sexo en 2024 se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio en la mayoría de las adscripciones de personal alto cargo de la Junta de Andalucía. Las Consejerías (IPRHM=1,14) y las Viceconsejerías (IPRHM=1,14), presentan mayoría femenina dentro del equilibrio. Las Secretarías Generales son prácticamente paritarias (IPRHM=0,97), mientras las Direcciones Generales y las Delegaciones del Gobierno (IPRHM=0,79), y las Delegaciones Territoriales (IPRHM=0,88) tienen mayor representación masculina. Por su parte, las Secretarías Generales Técnicas (IPRHM=1,29) salen en septiembre de 2024 del equilibrio representativo por mayoría de mujeres, aunque mejorando su situación con respecto al año anterior (IPRHM=1,38). También el resto de altos cargos (IPRHM=0,77) muestra un desequilibrio representativo, esta vez, por una presencia mayoritaria de hombres aunque menos acusada que en 2023 (IPRHM=0,69).

CUADRO 3.1.2.1. PERSONAL ALTO CARGO SEGÚN SEXO Y ADSCRIPCIÓN. AÑO 2024. IPRHM 2024 Y 2008

	M	H	TOTAL	2024	2008
Presidencia	0	1	1	0,00	0,00
Consejerías	8	6	14	1,14	0,93
Viceconsejerías	8	6	14	1,14	0,40
Secretaría General	15	16	31	0,97	0,67
Secretaría General Técnica	9	5	14	1,29	1,33
Dirección General y Delegaciones Gobierno	28	43	71	0,79	1,04
Delegaciones Territoriales	35	45	80	0,88	0,90
Otros altos cargos	15	24	39	0,77	0,82
TOTAL	**118**	**146**	**264**	**0,89**	**0,92**

Sobrerrepresentación masculina (<0,80). Representación equilibrada (0,80 - 1,20). Sobrerrepresentación femenina (>1,20)

El análisis de la representación por adscripción revela que, en ambos momentos, la Presidencia ha estado ocupada por un hombre y también, que las Viceconsejerías han pasado de tener una sobrerrepresentación masculina en 2008 (IPRHM=0,40) a tener mayoría de mujeres en 2024 (IPRHM=1,14), mientras que las Secretarías Generales Técnicas en ambos periodos analizados, son las más feminizadas (IPRHM=1,33 en 2008 y 1,29 en 2024). El colectivo de otros altos cargos ha pasado del equilibrio en 2008 a presentar una mayoría masculina en 2024.

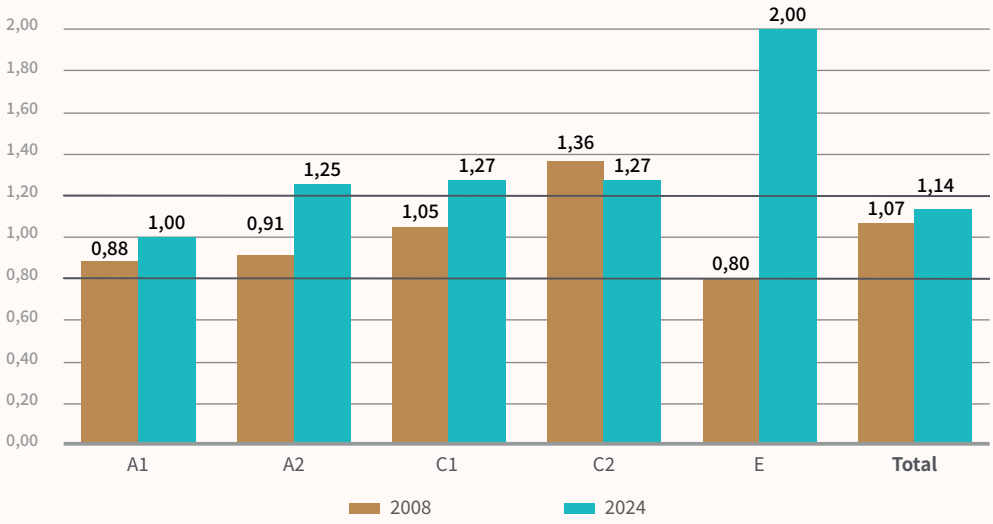
3.1.3. Personal funcionario

Durante el periodo 2008-2024 el personal funcionario de la Administración General andaluza se ha feminizado aunque manteniéndose en los márgenes de equilibrio representativo. La misma distribución de mujeres y hombres se mantuvo entre los años 2008 y 2010 (IPRHM=1,07) con una ligera mayoría de mujeres. En 2011 se llega al nivel más cercano a la paridad de toda la serie, con un IPRHM de 1,05. A partir de ese año, se inicia un incremento paulatino de funcionarias que alcanza su punto máximo en 2024 (IPRHM=1,14).

Entre los años 2008 y 2024 la distribución por grupo de la plantilla de personal de Administración General cambia, de tal forma que los subgrupos con más efectivos al principio del periodo son el C1 (28,5%) y el C2 (27,8%). Sin embargo, en 2024 los subgrupos más numerosos son el A1 (47,9%) y el C1 (31%).

La composición de los diferentes subgrupos se ha ido feminizando, e incrementándose la representación femenina según se desciende en el grupo profesional. Por primera vez se obtiene la paridad en el grupo A1 en 2024, hecho que contrasta con la intensa masculinización existente en 2008 (IPRHM=0,88). El único subgrupo que ha aumentado la participación de hombres en este periodo es el grupo C2, que ha pasado de contar con un IPRHM de 1,36 en 2008 a 1,27 en 2024.

GRÁFICO 3.1.3.1. IPRHM DEL PERSONAL FUNCIONARIO SEGÚN GRUPO PROFESIONAL. AÑOS 2008 Y 2024



Por nivel administrativo la feminización ha sido generalizada, siendo especialmente llamativo el incremento en la presencia de mujeres en los niveles 27-30, por ser los que ostentan las mayores responsabilidades, que en 2008 presentaban un IPRHM de 0,73 y en 2024 se acercan a la paridad (IPRHM=0,93). En la misma línea se comportan los niveles 24-26, que también se encontraban por debajo de la línea de equilibrio (IPRHM=0,77) y al final del periodo estudiado son prácticamente paritarios (IPRHM=0,97).

Al examinar todos los niveles administrativos con detalle, se observa cómo se ha producido una importante evolución en la participación de mujeres y hombres en los últimos dieciséis años. Los hombres eran mayoría en los niveles 23 y del 25-30 en el año 2008, estando además por debajo del equilibrio representativo. En 2024 todos los niveles se encuentran en el margen de equilibrio, aunque todavía algunos de ellos están alejados de la paridad por mayor representación masculina, entre ellos, el nivel 27 (IPRHM=0,88) y el nivel 29 (IPRHM=0,89).

Los niveles más feminizados en 2008 han continuado aumentando la presencia de mujeres a lo largo de los años, es el caso del nivel 18, el que concentra más efectivos en 2024 (22,5%), y en el que las mujeres están sobrerrepresentadas. En 2008 este colectivo presentaba un IPRHM de 1,23, y en 2024 de 1,32.

CUADRO 3.1.3.1. PERSONAL FUNCIONARIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA SEGÚN SEXO, NIVEL Y GRUPO PROFESIONAL. AÑO 2024 E IPRHM 2008 Y 2024

Grupo/ Nivel	A1		A2		C1		C2		E		Total				IPRHM	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total	%	2024	2008
30	108	124									108	124	232	1,1	0,93	0,59
29	43	54									43	54	97	0,5	0,89	0,78
28	506	539									506	539	1.045	5,1	0,97	0,78
27	309	394									309	394	703	3,4	0,88	0,69
26	537	638									537	638	1.175	5,7	0,91	0,74
25	2.050	2.169									2.050	2.169	4.219	20,4	0,97	0,77
24	200	158	42	15							242	173	415	2,0	1,17	0,90
23	360	352									360	352	712	3,4	1,01	0,76
22	834	534	480	264							1.314	798	2.112	10,2	1,24	1,08
21			3	40	-	8					3	48	51	0,2	0,12	-
20			537	403	9	80					546	483	1.029	5,0	1,06	0,81
19											-	-		-	-	1,00
18			887	439	2.180	1.139					3.067	1.578	4.645	22,5	1,32	1,23
17					57	19	1	15			58	34	92	0,4	1,26	1,33
16					508	386	7	55			515	441	956	4,6	1,08	1,09
15					1.328	704	5	3			1.333	707	2.040	9,9	1,31	1,19
14							772	376			772	376	1.148	5,6	1,34	1,37
13											-	-	-	-	-	0,33
12									7	-	7	-	7	0,0	2,00	0,63
TOTAL	4.947	4.962	1.949	1.161	4.082	2.336	785	449	7	-	11.770	8.908	20.678	100,0	1,14	1,07
	9.909		3.110		6.418		1.234		7		20.678					
IPRHM 2024		1,00		1,25		1,27		1,27		2,00		1,14				
IPRHM 2008		0,88		0,91		1,05		1,36		0,80		1,07				

Sobrerrepresentación masculina (<0,80). Representación equilibrada (0,80 - 1,20). Sobrerrepresentación femenina (>1,20)

Los cambios también se muestran en este periodo al estudiar los tramos de edad del personal funcionario. En 2008, los hombres eran mayoría entre los mayores de 65 años (IPRHM=0,36) y entre los efectivos de 55 a 64 años (IPRHM= 0,78). Por el contrario, las franjas etarias de personal más joven estaban formadas mayoritariamente por mujeres (IPRHM=1,22). La situación en 2024 es bastante distinta entre el personal de mayor edad puesto que la horquilla de más de 65 años, aunque todavía con mayoría de hombres, se acerca cada vez más a la paridad (IPRHM=0,93). El colectivo de personal de entre 55-64 años, que es el más numeroso de todos (44,5%) ya muestra una mayor presencia de mujeres en 2024, con un IPRHM de 1,15 aunque dentro del equilibrio representativo. El grupo de personal de menor edad, por debajo de 35 años, presenta también una composición claramente feminizada en 2024 (IPRHM=1,22).

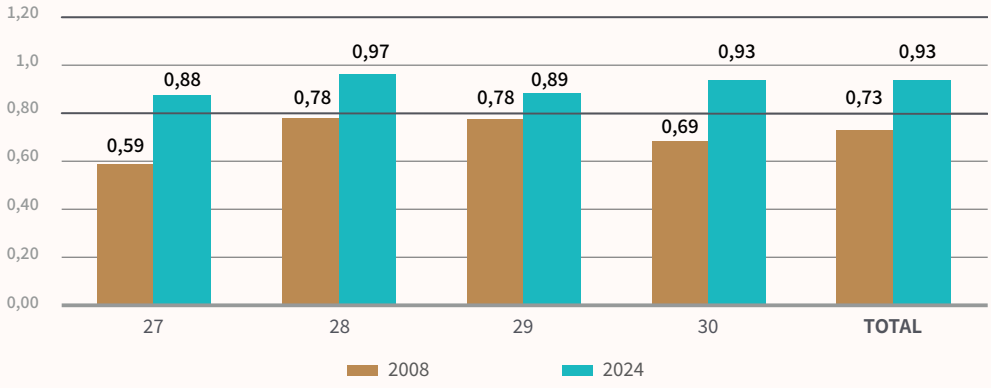
Se observa por tanto como a lo largo del periodo 2008-2024, las mujeres se han incorporado en los tramos de edad más jóvenes y en todos los niveles administrativos, con lo que la masculinización existente en 2008 en casi todos los niveles se ha reducido en los niveles y grupos profesionales más elevados aunque sin llegar todavía al equilibrio representativo. Los niveles intermedios y bajos, sin embargo, han incrementado la feminización inicial superando los límites equilibrados.

Si se toma en consideración la variable de la descendencia, se observa que existe en 2024[6] una feminización mayor entre el personal que no tiene hijos o hijas (IPRHM= 1,15) y que representan el 40,1% del total del funcionariado; o entre la que tiene un solo hijo o hija (IPRHM=1,18). La proporción de mujeres y hombres entre el personal funcionario que tiene dos y tres hijos o más, es más equilibrada, con un IPRHM de 1,11 y 1,08, respectivamente.

Personal funcionario de los niveles 27-30

El avance en igualdad requiere de una mayor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y de toma de decisiones, por ello, el análisis de la representación del personal funcionario se completa con una atención específica al personal en los niveles superiores (27-30) de la carrera administrativa.

GRÁFICO 3.1.3.2. IPRHM DEL PERSONAL FUNCIONARIO SEGÚN NIVELES 27-30. AÑOS 2008 Y 2024



6 No están disponibles los datos de descendencia para 2008.

El estudio de la distribución de dichos niveles en el periodo 2008-2024, confirma la tendencia hacia una representación más equilibrada en puestos en los que tradicionalmente las mujeres han tenido más dificultades de acceso. En el conjunto de la plantilla se observa que la sobrerrepresentación masculina de 2008 (IPRHM=0,73) ha dejado paso en 2024 a una situación dentro de los límites del equilibrio (IPRHM=0,93) aunque todavía con mayor presencia de hombres.

Por niveles administrativos, la evolución ha sido parecida puesto que en 2008 todos presentaban una situación desequilibrada que se ha ido revirtiendo, alcanzando valores de equilibrio en 2024. El nivel 28 es el que cuenta con más efectivos (50,3%) y es el que se acerca más a la paridad (IPRHM=0,97) en 2024, mientras que el nivel 27, el segundo nivel con más peso (33,8%) muestra la evolución más acusada en este periodo con un IPRHM de 0,88 (IPRHM=0,59 en 2008), aunque lejos de la paridad entre mujeres y hombres.

Por edad, en 2024 los efectivos que ocupan estos niveles se concentran en el tramo de 45-54 años (44,1% del total), tramo en el que la presencia masculina sigue siendo mayoritaria en los niveles 27, 28 y 29. Esta presencia es aún más acusada en la franja 55-64 y más de 65 años en todos los niveles que conforman los puestos de mayor responsabilidad entre el personal funcionario. Sin embargo, las mujeres son mayoría en estos niveles en las edades comprendidas entre 35 y 44 años, mientras en los menores de 35 años, la situación es más igualitaria aunque con una proporción masculina ligeramente más elevada.

La descendencia sigue condicionando la presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad en ambos años, puesto que la opción con más representación femenina es la de sin descendientes, con un IPRHM de 0,90 en 2008 y de 1,01 en 2024. En el resto de opciones con uno, dos o tres y más descendientes, los hombres siguen estando más representados aunque en 2024 dentro del equilibrio. Cabe destacar que en la opción de tres y más descendientes, la situación ha pasado de una mayor presencia masculina en 2008 (IPRHM=0,59) a una situación cercana a la paridad (IPRHM=0,94) en 2024.

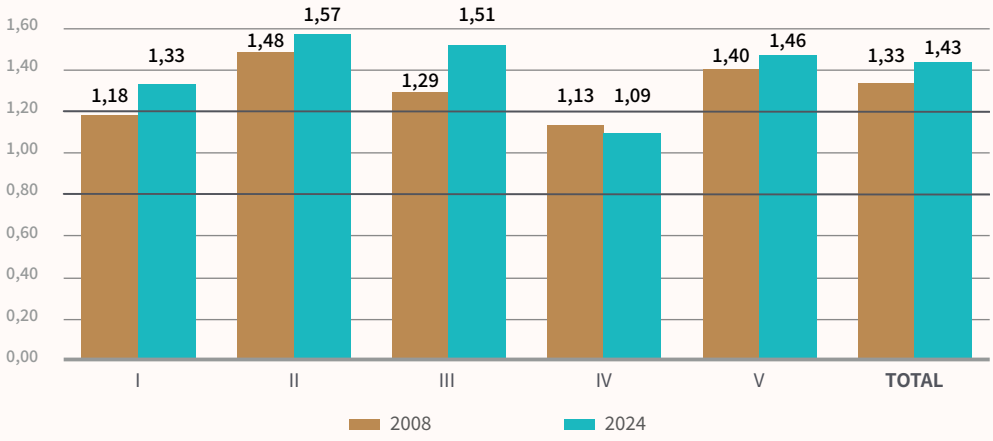
3.1.4. Personal laboral

El personal laboral al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía representa el 49,8% del total de efectivos, reduciendo su peso con relación a 2008, cuando el porcentaje de personal laboral era del 50,5%. También en 2024 se trata de la categoría más feminizada (IPRHM=1,43), incluso en mayor medida que en 2008 (IPRHM=1,33), lo que condiciona el desequilibrio del conjunto del personal de la Administración General.

A lo largo del periodo 2008-2024 se observa un incremento progresivo de la participación femenina, salvo en los años 2010 y 2011, en los que se reduce ligeramente esta tendencia (IPRHM=1,28). En 2012 se retoma la línea de crecimiento hasta el año 2024, año en el que se observa el desequilibrio más acusado.

La alta representación femenina se manifiesta en todos los grupos profesionales desde el año 2008. Solo la categoría IV incrementa la representación masculina en 2024 (IPRHM=1,09) respecto al primer año estudiado (IPRHM=1,13). La mayor feminización se encuentra en el grupo II en los dos años analizados con un IPRHM de 1,57 en 2024, y 1,48 en 2008. Le sigue en mayor proporción de mujeres el grupo III y el grupo V, siendo este último el más numeroso del personal laboral (43,5% del total).

GRÁFICO 3.1.4.1. IPRHM DEL PERSONAL LABORAL SEGÚN GRUPO PROFESIONAL. AÑOS 2008 Y 2024



En el análisis por edad se observa una progresiva feminización en todos los tramos de edad de personal laboral entre los años 2008 y 2024, a excepción de los efectivos menores de 35 años, en los que se ha incrementado la proporción masculina con respecto a 2008. La franja de edad 55-64 es la que concentra el mayor número de efectivos en 2024 (60,6%) y presenta un IPRHM de 1,39, mientras en 2008 contaba con un IPRHM de 1,20.

No se observa una incidencia de la descendencia sobre la feminización del personal, viéndose que todas las opciones superan los márgenes de la representación equilibrada en 2024. Así, entre el personal laboral con un hijo o hija se encuentra la mayor presencia relativa de mujeres (IPRHM=1,44), con valores superiores a los del 2008 (IPRHM=1,34); mientras que, entre el personal sin descendientes o con dos hijos en 2024, el índice es

el mismo (IPRHM=1,43). Como ocurre entre el personal funcionario, se observa que hay más presencia relativa de hombres en el grupo de efectivos que tienen tres o más descendientes, tanto en 2008 (IPRHM=1,24) como en 2024 (IPRHM=1,41).

3.1.5. Análisis de retribuciones

El presente epígrafe sobre el personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, se completa con el análisis de las retribuciones que recibe dicho personal durante el ejercicio 2023, con datos a 1 de enero de 2024. Esta información resulta de utilidad para trazar la evolución de la brecha salarial de género en el período 2016-2024 y disponer de información relevante y complementaria al análisis de la representación.

La brecha salarial de género es un indicador de la desigualdad laboral de género que dimensiona el mayor salario que los hombres perciben respecto de las mujeres motivado por las desventajas a las que se enfrentan estas a la hora de incorporarse al mercado laboral, fruto de factores de discriminación indirecta[7]. Entre estas desventajas se destacan las peores tasas de empleo que presentan las mujeres, su mayor participación en la contratación parcial, su concentración en sectores con peores remuneraciones mientras que tienen menor presencia en puestos de liderazgo y alto nivel o las dificultades de conciliación que suelen afectar en mayor medida a las mujeres[8].

La brecha salarial media para el conjunto de los países OCDE en 2022 era de 11,4%[9]; y para España, los últimos datos de Eurostat para 2022[10] la sitúan en el 8,7%, mientras que la media para la UE-28 es del 12,7%. En 2022, la mayoría de los Estados miembros de la UE registraron una brecha salarial de género inferior (en términos absolutos) en el sector público que en el sector privado. Esto podría deberse al hecho de que, en la mayoría de los Estados miembros de la UE, los salarios en el sector público están determinados por tablas salariales transparentes que se aplican por igual a hombres y mujeres.

En el ámbito de la Administración pública, donde se cuenta con sistema de acceso a la función pública y promoción profesional más abiertos, reglados y objetivos, la brecha salarial de género tiene una explicación más directamente vinculada a la estructura de la plantilla de la administración y al puesto que ocupan las mujeres dentro de su carrera administrativa. Esto revela la permanencia del techo de cristal, que dificulta a muchas mujeres seguir accediendo en su carrera profesional a los puestos de máxima decisión, poder y retribución.

---

7 La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el art. 6.1. describe la discriminación directa por razón de sexo com "la situación en que se encuentra una persona que sea, o haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable"; y en su art. 6.2. describe la discriminación indirecta por razón de sexo "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados".

8 Comisión Europea (2014). Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la UE. http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf

9 OCDE (2023). OECD Dashboard on Gender Gaps. https://www.oecd.org/en/topics/gender-equality.html?oecd-control-90d4bb70b2-var2=OECDç10

10 Brecha laboral de género no ajustada a las características individuales, y calculada en salario por hora. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=en

Es decir, tanto la infrarrepresentación de mujeres en los puestos de máxima responsabilidad y por tanto mayor remuneración debida a la existencia del techo de cristal, como su mayor presencia en los niveles inferiores de los grupos profesionales como el C1 y C2, superiores a los márgenes de representación equilibrada, explican que a nivel agregado exista una brecha salarial o una gran diferencia retributiva de género.

El Estatuto del Empleado Público, define las retribuciones básicas como las retribuciones del personal funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado subgrupo o grupo de clasificación profesional y por su antigüedad en el mismo. Se incluyen también los complementos por sueldo y trienios de las pagas extraordinarias. Por otro lado, las retribuciones complementarias se vinculan con las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el personal funcionario. Las retribuciones del personal laboral se determinan de acuerdo a la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en cualquier caso lo establecido en la legislación para el personal funcionario sobre cuantías y retribuciones.

Para el cálculo de la brecha salarial de género, se ha tomado en consideración el salario íntegro bruto anual y el número de días trabajados, obteniéndose el salario íntegro bruto por día y por persona. Posteriormente se han excluido las personas que han disfrutado de algún día de los siguientes permisos: situación de incapacidad transitoria a efectos de la Seguridad Social, permiso de reducción de jornada, permiso no retribuido y permiso de maternidad y paternidad. La brecha se obtiene calculando la diferencia entre los salarios medios de los hombres y de las mujeres, en relación con los ingresos medios de los hombres, expresada en porcentaje.

Como se ha analizado en apartados anteriores, en 2024 el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía muestra una representación caracterizada por una mayor presencia de mujeres (IPRHM=1,28) en todas las categorías profesionales, especialmente entre el personal laboral (IPRHM=1,43), mientras que el personal alto cargo (IPRHM=0,90) y el personal funcionario (IPRHM=1,14) presentan valores equilibrados. Esta sobrerrepresentación entre el personal laboral y su mayor presencia en los grupos profesionales y niveles administrativos más bajos, condiciona la existencia de una brecha salarial del 13,2% para el conjunto del personal de la Administración General en 2024.

El análisis comparativo entre 2016, primer año en que se realizó este análisis, y 2024[11] refleja una situación prácticamente inalterada en el conjunto del personal, puesto que entonces la brecha era del 13%. Sin embargo, se observa un incremento de la misma con respecto a 2019, año en el que la brecha salarial de género era de un 12,4%[12].

El personal funcionario ha reducido la brecha salarial desde un 10,8% en 2016 a un 9,5% en 2024. Por el contrario, entre el personal laboral la brecha se eleva ligeramente desde el 4,4% el primer año estudiado al 4,9% de 2024. Finalmente, entre el personal alto cargo, se da por primera vez la brecha de género entre ambos sexos a favor de los hombres,

11 Los datos han sido extraídos con fecha 1 de enero de 2024 pero hacen referencia a las situaciones de retribuciones y permisos que han tenido lugar durante el ejercicio 2023.

12 El diagnóstico del I Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027, identifica una brecha salarial de género a 31 de diciembre de 2021 para la plantilla de la Administración general de la Junta de Andalucía, de 12,7 puntos.

con un 2,9% en 2024. Anteriormente, la brecha salarial de género presentaba valores negativos (un -0,8% en 2016 o un -1,6% en 2019), es decir, las mujeres contaban con un salario medio bruto más elevado que los hombres alto cargo.

Por grupos profesionales de personal funcionario, en 2024 es el grupo C2 el que presenta una mayor brecha (6,5%), seguido del grupo C1 (4,4%) y finalmente, los grupos A1 y A2 (brecha del 3,4% y del 0,9%, respectivamente) que experimentan un mayor equilibrio. En el análisis comparado, destaca la reducción de la diferencia salarial en el grupo A2 desde el 7,9% en 2016, al 0,9% en 2024. Por el contrario, se amplían las brechas en los demás grupos, del 3,2% al 3,4% en el grupo A1, del 2,1% al 4,4% en el grupo C1 y la subida más llamativa se produce en el grupo C2, del 1,4% al 6,5%.

Por niveles administrativos, no se observa prácticamente brecha salarial en los niveles 27-30 en ambos momentos. Y se hallan las brechas más destacadas en 2024 en los niveles 15-17 (4%) y 18-20 (3,4%), habiéndose incrementado desde 2016, en que contaba con valores de 0,7% y 2,1%, respectivamente.

CUADRO 3.1.5.1. IPRHM DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA Y BRECHA SALARIAL DE GÉNERO. AÑOS 2016 Y 2024

Categoría	Brecha 2024	Brecha 2016	IPRHM 2024	IPRHM 2016
Personal Alto Cargo	2,9	-0,8	0,90	0,89
Personal Funcionario	9,5	10,8	1,08	1,10
Personal Laboral	4,9	4,4	1,37	1,35
Análisis por edad				
< 35	5,2	9,8	1,22	1,42
35-44	5,7	11,6	1,31	1,20
45-54	14,0	12,5	1,20	1,26
> 55	14,2	13,9	1,21	1,19
Análisis por descendencia				
0	9,0	8,7	1,22	1,27
1	13,7	12,3	1,24	1,24
2 y más	16,3	15,3	1,20	1,19

Sobrerrepresentación masculina (<0,80). Representación equilibrada (0,80 - 1,20). Sobrerrepresentación femenina (>1,20)

Entre el personal laboral, el grupo profesional que presenta una mayor brecha en 2024 es el III (9,8%), seguido del IV (9%) y del grupo V (5,5%); finalmente, las retribuciones más igualitarias se encuentran en el grupo I (1,3%) y en el grupo II (0,2%). En 2016 las diferencias salariales más destacadas se encontraban en el grupo III, que presentaba una brecha del 9,4%; le seguían el grupo V (3,4%) y el grupo I (2,5%).

En el análisis por edad, se observa que la brecha salarial es más elevada a medida que se avanza en la edad. En ambos años, los tramos de edad con mayores diferencias salariales son los de mayores de 55 años (13,9% en 2016 y 14,2% en 2024), y los 45-54 años (12,5% en 2016 y 14% en 2024). Cabe destacar que entre el personal menor de 35 años

(5,2%) y el personal entre 35 a 44 años (5,7%), se aprecian en 2024 brechas salariales menores a las de 2016 (9,8% y 11,6% respectivamente).

Finalmente, se observa una clara correlación entre la brecha salarial de género y el número de descendientes en ambos momentos. Así, si entre el personal sin descendencia la diferencia es del 9% en 2024 y del 8,7% en 2016, a medida que se avanza en el número de descendientes esta diferencia se va incrementando. Para la opción de un descendiente, la brecha asciende al 13,7% en 2024 y al 12,3% en 2016, mientras que para la opción de dos y más, se alcanzan valores del 16,3%, en 2024 y del 15,3% en 2016.

Se observa por tanto que la positiva evolución de la brecha salarial que había experimentado el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía en los últimos ejercicios se ha estancado e incluso se ha ampliado ligeramente en el último año estudiado. Los factores que pueden estar influyendo en esta situación son, por un lado, el incremento en la brecha en el personal alto cargo que ha pasado de ser negativa hacia los hombres en 2016, a serlo hacia las mujeres en 2024, y por otro lado, por las razones estructurales que ya se han identificado en análisis de años anteriores: la mayor concentración de mujeres en los grupos profesionales y niveles administrativos inferiores y por tanto, con menores retribuciones y menos complementos asociados; y la presencia minoritaria de las mujeres entre el personal con mayor edad lo que también reduce los ingresos por actividad. También, la mayor dedicación de las mujeres en el cuidado de descendientes y las dificultades de conciliación puede condicionar su carrera profesional y su acceso a puestos de mayor nivel y remuneración.

3.1.6. Análisis de permisos y situaciones administrativas

El análisis de la representación del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía se completa con el estudio de los permisos a los que acceden hombres y mujeres, atendiendo a su uso diferenciado y valorando su posible influencia en las retribuciones y en la promoción profesional y, como consecuencia de ello, en la carrera profesional en general. Cabe aclarar que las situaciones y permisos incluidos en este apartado constituyen un listado específico que no es exhaustivo ni completo, sino que ha sido seleccionado a los efectos de este informe.

Los permisos que se analizan a continuación son los siguientes: las situaciones de incapacidad transitoria a efectos de la Seguridad Social (IT), los permisos no retribuidos (PNR), los permisos de reducción de jornada (RJ), y los permisos por nacimiento y cuidado de menores. El estudio analiza la distribución de días de cada una de las situaciones administrativas disfrutadas por mujeres y hombres en función de diversas variables (categoría profesional, nivel administrativo, edad, descendencia) y para ello se emplea el Índice de Utilización (IUt) como cociente entre la presencia de las mujeres en los permisos y su presencia en la plantilla. Si el índice es mayor que 1 significa que las mujeres solicitan permisos por encima de su representación en la plantilla y lo contrario, si es menor de 1.

En 2024, el 27,1% de las personas que trabajan para la Administración General de la Junta de Andalucía (de las que el 64,1% son mujeres y el 35,9% hombres) ha solicitado algún tipo de permiso. La utilización de los permisos está claramente feminizada ya que el 73,4% del personal que los ha solicitado, son mujeres. En el período 2016-2024 se observa un incremento tanto en el peso absoluto del personal que solicita algún tipo

de permiso en la Administración General (en 2016 era del 24,5%) como en el volumen relativo de las mujeres que los han utilizado (en 2016 era del 71%).

3.1.6.1. Situaciones por incapacidad transitoria (IT)

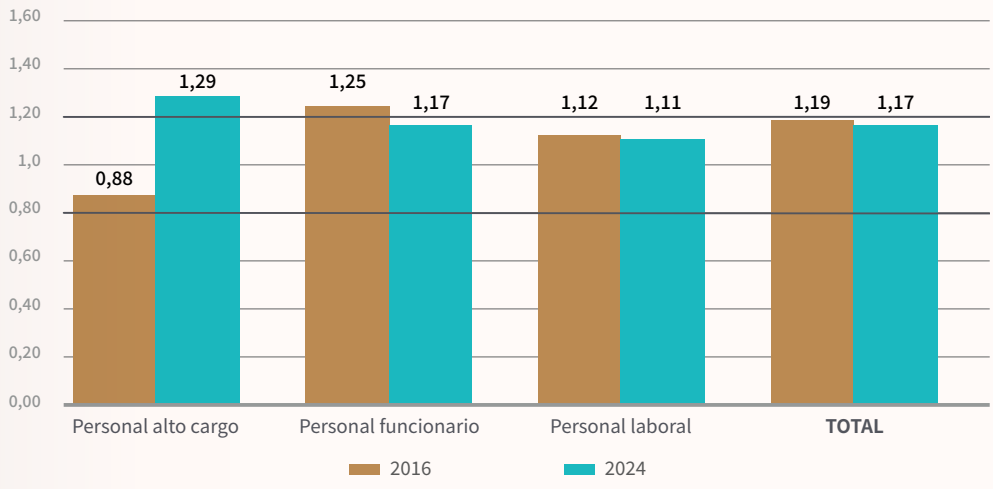
Los días de situaciones administrativas utilizados por incapacidad laboral transitoria (IT) fueron los más numerosos de todos los permisos analizados. El número de personas que se acogieron a este tipo de permiso en 2024 representó el 24,7% de la plantilla de la Administración General de la Junta de Andalucía, de las cuales el 73,3% fueron mujeres. Si se realiza el análisis por el número de días de baja, la participación de las mujeres alcanza el 74,7% de un total de 598.872 días.

El IUt-IT es de 1,17 en 2024, lo que indica que el uso de este tipo de situaciones administrativas por parte de las mujeres está por encima de su representación sobre el total de la plantilla. Las mujeres participan un 17% más en el reparto de los días por incapacidad laboral transitoria. Con respecto a 2016, se observa una disminución en dicho uso puesto que entonces se hallaba el IUt-IT en 1,19.

El personal alto cargo es la categoría de personal que menos uso hace de la incapacidad laboral transitoria. En años anteriores, eran los hombres los que utilizaban más estos permisos en relación con su representación en el colectivo, mostrando un IUt-IT de 0,88 en 2016 y 0,79 en 2019. Sin embargo, en 2024 se observa una mayor utilización de la IT entre las mujeres alto cargo, con un IUt-IT de 1,29.

El personal funcionario, que representa el 49,5% del total del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, ha utilizado el 35,9% de las situaciones por incapacidad laboral transitoria. En 2024, con un IUt-IT de 1,17, idéntico al del conjunto del personal, se observa el descenso en el uso por parte de las mujeres en esta categoría con respecto al ejercicio 2019 (IUt-IT=1,23) y sobre todo a 2016 (IUt-IT= 1,25). Finalmente, el personal laboral que supone el 49,8% del total, presenta un IUt-IT=1,11 en 2024, superior al de 2016 (IUt-IT=1,10), lo que indica que las mujeres de este colectivo también solicitan estos permisos por encima de su representación en la plantilla.

GRÁFICO 3.1.6.1. IUT-IT POR GRUPO CATEGORÍA PROFESIONAL. AÑOS 2016 Y 2024



Dentro del personal funcionario, el mayor uso de las mujeres de los días por IT va reduciéndose según se desciende por grupos y niveles. La mayor utilización de estos días por parte de las mujeres es generalizada en todos los grupos, especialmente en el grupo A1, con un IUt-IT=1,21 en 2024, aunque inferior al de 2016 (IUt-IT=1,42).

También es generalizada la mayor utilización de estas situaciones administrativas por parte de las mujeres entre el personal laboral, aunque al contrario que ocurre entre el personal laboral, los grupos más bajos son los que muestran un uso más elevado de los permisos de incapacidad laboral transitoria. En 2024, cabe destacar el descenso de uso en el grupo I con un IUt-IT=1,04, desde el 1,28 de 2016, y el incremento en el grupo IV, con un IUt-IT=1,28 respecto al IUt-IT=1,14 de 2016.

CUADRO 3.1.6.1. DÍAS DE SITUACIÓN POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA (IT) DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA Y SUS CORRESPONDIENTES BRECHAS DE GÉNERO. AÑOS 2016 Y 2024

Días de situación por incapacidad transitoria (IT)	M	H	T	IPRHM (IT)	IPRHM (Total)	IUt-IT 2024	IUt-IT 2016	% TOTAL 2024
Personal Alto Cargo	27	20	**47**	1,15	**0,89**	1,29	0,88	**0,0**
Personal Funcionario	142.892	72.243	**215.135**	1,33	**1,14**	1,17	1,25	**35,9**
Personal Laboral	304.316	79.374	**383.690**	1,59	**1,43**	1,11	1,12	**64,1**
TOTAL	**447.235**	**151.637**	598.872	**1,49**	**1,28**	**1,17**	**1,19**	**100,0**
Análisis por edad								
< 35	4.520	1.424	**5.944**	1,52	**1,24**	1,22	1,33	**1,0**
35-44	29.164	7.096	**36.260**	1,61	**1,36**	1,18	1,31	**6,1**
45-54	91.435	30.704	**122.139**	1,50	**1,26**	1,19	1,13	**20,4**
> 55	322.116	112.413	**434.529**	1,48	**1,28**	1,16	1,22	**72,6**
Análisis por descendencia								
0	178.155	56.377	**234.532**	1,52	**1,29**	1,18	1,16	**39,2**
1	97.961	32.769	**130.730**	1,50	**1,31**	1,14	1,17	**21,8**
2 y más	171.119	62.491	**233.610**	1,46	**1,26**	1,16	1,23	**39,0**

Sobrerrepresentación masculina (<0,80). Representación equilibrada (0,80 - 1,20). Sobrerrepresentación femenina (>1,20)

Por edad se observa que el personal de ambos sexos hace un mayor uso de la incapacidad laboral transitoria a medida que avanza en edad. Al mismo tiempo es generalizada la mayor presencia de mujeres en los días por IT en todos los grupos de edad, si bien se intensifica entre el personal más joven, donde las mujeres menores de treinta y cinco años utilizan entre un 22% más las IT, frente al 16% de las mujeres de más de cincuenta y cinco años en 2024. Los valores del IUt-IT en todas las franjas de edad, excepto en la de 45-54 años, son inferiores en 2024 a los de 2016, lo que demuestra un descenso en la proporción de mujeres con respecto a su representación en cada grupo etario.

Finalmente, se aprecia un cambio con respecto a años anteriores en cuanto a cómo condiciona la descendencia la posibilidad de usar la situación de incapacidad laboral

transitoria. Si en 2019, considerando todas las situaciones sin descendencia y con descendencia, el mayor uso de días lo hacían las personas con dos o más hijos o hijas, representando porcentajes del 43,7% sobre el total de solicitudes. En 2024, son las personas sin descendencia las que más han utilizado este tipo de situaciones, representando el 39,2% del total aunque superando por solo dos décimas al grupo de personas con dos o más hijos/as. En todos los casos son las mujeres las que hacen un mayor uso del permiso.

3.1.6.2. Permisos no retribuidos (PNR)

Los permisos no retribuidos son los permisos vinculados a: los asuntos propios sin retribución, permiso sin retribución, permiso por asistencia a curso selectivo o práctico en otra Administración, permiso por colaboración con ONG, permiso no retribuido a ex diputados y ex alto cargo, permiso por ausencia para prestar servicios en otra administración pública, por enfermedad grave o irreversible del cónyuge, permiso para la realización de estudios oficiales o especialización relacionada con el puesto de trabajo, y permiso permanente no retribuido a ex parlamentarios y parlamentarias y ex alto cargo.

Un 0,7% de las personas que trabajan en la Administración General, es decir, 289 personas, solicitaron en 2024 alguno de estos permisos no retribuidos. En total, se pidieron 6.827 días de permisos no retribuidos. El 58,1% fueron solicitados por mujeres y el 41,9% por hombres. En términos ponderados, el índice de utilización de permisos no retribuidos fue de 0,91; es decir, las mujeres participaron por debajo de su representación en el conjunto del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía en 2024 (IPRHM=1,28).

La mayor proporción de días de permisos no remunerados se concentró en el personal funcionario, con un 70,7% de los días solicitados, dos puntos porcentuales inferior a la cifra de 2016. Las mujeres utilizaron más los días de permisos no remunerados tanto entre el personal funcionario como entre el personal laboral. Entre el personal alto cargo, no se solicitaron días de permiso no remunerados.

Dentro del personal funcionario y según sus niveles administrativos, las funcionarias de niveles 24-26 utilizaron un 25% más que los funcionarios los permisos no retribuidos en términos relativos, pese a que la presencia de mujeres en estos niveles es menor con un IPRHM de 0,97. Al contrario que en 2016, en 2024 fueron los hombres los que más permisos solicitaron en los niveles 27-30, con un IUt-PNR de 0,46.

Por grupos profesionales, el grupo A1 concentra el 42,7% de los permisos no retribuidos solicitados en el personal funcionario, en los que son mayoría las mujeres (IUt–PNR=1,16) aunque en una proporción menor que en 2016 (IUt-PNR=1,26). Destaca el grupo C2 porque a pesar de contar con un IPRHM de 1,27 para 2024 es el grupo que reúne más días solicitados por hombres, con IUt-PNR de 0,52.

El personal laboral solicitó el 29,3% del total de días de permiso no remunerados en 2024, dos puntos porcentuales más que en 2016. Las mujeres de los grupos I y II son las que más utilizaron estos permisos, si bien destaca que los hombres pidieron más días de permisos de este tipo en los grupos III, IV y V.

CUADRO 3.1.6.2. DÍAS DE PERMISO NO RETRIBUIDO (PNR) DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA Y SUS CORRESPONDIENTES BRECHAS DE GÉNERO. AÑOS 2016 Y 2024

Días de permiso no retribuido (PNR)	M	H	T	IPRHM (PNR)	IPRHM (Total)	IUt-PNR 2024	IUt-PNR 2016	% TOTAL 2024
Personal Alto Cargo	0	0	**0**		**0,89**			**0,0**
Personal Funcionario	2.781	2.046	**4.827**	1,15	**1,14**	1,01	1,21	**70,7**
Personal Laboral	1.184	816	**2.000**	1,18	**1,43**	0,83	1,15	**29,3**
TOTAL	**3.965**	**2.862**	**6.827**	**1,16**	**1,28**	**0,91**	**1,14**	**100,0**
Análisis por edad								
< 35	115	134	**249**	0,92	**1,24**	0,74	0,95	**3,6**
35-44	758	242	**1.000**	1,52	**1,36**	1,12	1,16	**14,6**
45-54	1.049	1.409	**2.458**	0,85	**1,26**	0,68	1,13	**36,0**
> 55	2.043	1.077	**3.120**	1,31	**1,28**	1,02	1,16	**45,7**
Análisis por descendencia								
0	1.665	1.106	**2.771**	1,20	**1,29**	0,94	0,92	**40,6**
1	1.106	1.194	**2.300**	0,96	**1,31**	0,73	1,21	**33,7**
2 y más	1.194	562	**1.756**	1,36	**1,26**	1,08	1,32	**25,7**

Sobrerrepresentación masculina (<0,80). Representación equilibrada (0,80 - 1,20). Sobrerrepresentación femenina (>1,20)

Los tramos de edad en los que se concentran más solicitudes de permisos sin retribución son los correspondientes a las franjas de 45-54 que contienen un 36% de los mismos y en el que los hombres solicitaron más días; y de mayores de 55 años, en la que se identifican el 45,7% del total de las solicitudes, con un IUt-PNR de 1,02, es decir, las mujeres toman los días en una proporción prácticamente igual a su representación en la plantilla. En ambos tramos de edad, la proporción de solicitudes femeninas ha disminuido con respecto a las registradas en 2016 en estas franjas de edad.

Con respecto al número de descendientes, la situación es muy parecida a la tendencia identificada en 2016, observándose que el personal sin hijos/as es el que solicita más permisos en 2024, con un 40,6%, cifra similar a la reflejada en 2016 (40,8%). Le siguen las solicitudes de personas con un descendiente (33,7%) y las de dos descendientes (25,7%) que es la que presenta una mayor feminización (IUt-PNR=1,08), aunque menos pronunciada que en 2016 (IUt-PNR=1,32).

3.1.6.3. Permisos para la reducción de jornada (RJ)

El permiso por reducción de la jornada da la posibilidad al personal de disminuir la jornada diaria, con la correspondiente reducción de retribuciones, teniendo en cuenta siempre las necesidades del servicio. Existe la modalidad de un tercio o de la mitad de la jornada semanal.

El personal que solicitó un permiso de reducción de jornada con datos a 1 de enero de 2024 en la Junta de Andalucía ascendió al 1,1% de la plantilla, lo que supone 465 personas.

De ellas el 86% fueron mujeres, mientras que en 2016 fueron el 87,2%. En total fueron solicitados 86.428 días de permiso, 74.376 por mujeres y 12.052 por hombres. Este tipo de permiso presenta un uso más feminizado que los no retribuidos (IUt-RJ=1,34), es decir, las mujeres utilizaron en términos relativos un 34% más de días de reducción de jornada en relación con su representación en la plantilla. En cualquier caso este uso feminizado fue inferior al observado en 2016 (IUt RJ=1,44).

El personal alto cargo no recurrió a estos permisos, repartiéndose los días de RJ entre el 68,3% de los días que tomó el personal funcionario y el 31,7% del personal laboral. Aunque, en ambos casos, la participación ponderada de las mujeres fue muy elevada, al igual que en ejercicios anteriores el personal funcionario registró una mayor intensidad de participación en las mismas.

La mayor utilización de las funcionarias de días con reducción de jornada es generalizada en todos los grupos profesionales; si bien, es mayor en el grupo A1 que además es el que concentra más días (un 37,2% del total) en 2024. Por niveles administrativos, también se observa una feminización en la utilización de estos permisos en los niveles 27-30 y niveles 24-26. Aunque la situación es parecida a la que se observa en 2016, excepto en los niveles 27-30, ha disminuido el uso que las mujeres han hecho de la reducción de jornada.

En el personal laboral, el grupo V es que el agrupa la mayor parte de las solicitudes, con un 30,2% de días de reducción de jornada y con una patente feminización (IUt-RJ=1,28) superior a la de 2016 (IUt-RJ=1,24). Destaca, asimismo, el grupo I por contar con el índice más feminizado de todos (IUt-RJ=1,50) y sin ningún permiso masculino, habiendo experimentado un gran incremento con respecto a 2016 (IUt-RJ=1,36).

CUADRO 3.1.6.3. DÍAS DE PERMISO POR REDUCCIÓN DE JORNADA (RJ) DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA Y SUS CORRESPONDIENTES BRECHAS DE GÉNERO. AÑOS 2016 Y 2024

Días de permiso por reducción de jornada (RJ)	M	H	T	IPRHM (RJ)	IPRHM (Total)	IUt-RJ 2024	IUt-RJ 2016	% TOTAL 2024
Personal Alto Cargo	0	0	**0**		**0,89**			**0,0**
Personal Funcionario	49.587	9.483	**59.070**	1,68	**1,14**	1,47	1,62	**68,3**
Personal Laboral	24.789	2.569	**27.358**	1,81	**1,43**	1,27	1,30	**31,7**
TOTAL	**74.376**	**12.052**	**86.428**	**1,72**	**1,28**	**1,34**	**1,44**	**100,0**
Análisis por edad								
< 35	652	245	**897**	1,45	**1,24**	1,17	1,41	**1,0**
35-44	22.187	3.603	**25.790**	1,72	**1,36**	1,27	1,51	**29,8**
45-54	34.206	4.605	**38.811**	1,76	**1,26**	1,40	1,38	**44,9**
> 55	17.331	3.599	**20.930**	1,66	**1,28**	1,29	1,41	**24,2**
Análisis por descendencia								
0	17.955	3.089	**21.044**	1,71	**1,29**	1,33	1,38	**24,3**
1	20.707	2.839	**23.546**	1,76	**1,31**	1,34	1,41	**27,2**
2 y más	35.714	6.124	**41.838**	1,71	**1,26**	1,35	1,50	**48,4**

Sobrerrepresentación masculina (<0,80). Representación equilibrada (0,80 - 1,20). Sobrerrepresentación femenina (>1,20)

El personal con edades comprendidas entre 45-54 años es el que reúne el mayor porcentaje de días de permiso por reducción de jornada en 2024 (el 44,9%), siendo también el tramo en el que se da un mayor número de días solicitado por mujeres (IUt-RJ=1,40). Esta situación es diferente a la registrada en 2016 en la que la franja 35-44 años era las más feminizada (IUt-RJ=1,51). Con respecto al número de hijos se observa una clara relación en 2024 entre el número de hijos, el número de días y la participación de las mujeres. La mayor concentración se da en las personas que tienen dos y más hijos, y que expresan el mayor índice de feminización en el uso (IUt-RJ=1,35), situación similar a la observada en 2019 y 2016.

3.1.6.4 Permisos por nacimiento y cuidado del menor (PNC)

Desde enero de 2021 se ha implantado plenamente el permiso por nacimiento y cuidado del menor, que iguala la duración del permiso para ambos progenitores, y que sustituye a los antiguos permisos por maternidad y paternidad, en virtud 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.

Con datos a 1 de enero de 2024, los permisos por nacimiento de hijo o hija fueron solicitados por un 0,7% de la plantilla de la Administración General de la Junta de Andalucía, con una participación de mujeres del 58,5%. Este porcentaje muestra una tendencia de incremento de la participación de los hombres en este tipo de permiso con respecto a 2016, año en el que las mujeres representaban el 65,8% del total. El IUt-PNC de 0,91 confirma esta tendencia mostrando cómo las mujeres hacen uso de este permiso por debajo de su representación (IPRHM=1,28) en la plantilla. En 2016 el IUt-PNC era 1,08.

En total se solicitaron 20.832 días en 2024, 13.312 por parte de las mujeres, y 7.520, los hombres, es decir, las mujeres solicitaron un 63,9% de dichos días. El índice de utilización igual a 1 muestra que las mujeres pidieron dichos permisos en la misma proporción en la que están representadas en el total de la plantilla. Es de destacar que el IUt desciende con respecto a 2016, año en el que alcanzó el 1,47.

En conjunto en 2024, 161 mujeres disfrutaron del permiso por nacimiento, con una media de 82,7 días disfrutados, si bien la duración más generalizada fue de 112 días que utilizaron 44 mujeres.

Con respecto a 2016, se observa un descenso de mujeres que solicitaron los permisos. En dicho ejercicio, lo pidieron 453 mujeres con una media de 83,3 días y con la duración más frecuente de 110 días.

En 2024, la mayoría de estas mujeres fueron funcionarias (67,1%), frente al personal laboral (32,9%), mientras que ninguna mujer en puestos de alto cargo solicitó un permiso de este tipo. En relación con 2016, la distribución ha cambiado puesto que entonces el 75,1% de las mujeres solicitantes eran funcionarias, el 24,7% eran laborales y el 0,2%, mujeres alto cargo.

El grupo A1 sigue siendo el que destaca más por su peso en el total de mujeres funcionarias que han solicitado permisos de este tipo en 2024, con un 50,9% aunque ha descendido con respecto al de 2019 (53,1%). Por niveles administrativos, al igual que en 2016, los permisos se distribuyen de forma muy equilibrada. Entre el personal laboral, y

siguiendo las mismas tendencias que en los anteriores años estudiados, el grupo III es el que concentra un mayor número de mujeres (56,6%) seguido de los grupos II y V (15,1%).

Por edad, las mujeres se concentran en la franja de edad 35-44 años, con un 70,8% de mujeres en ese tramo, seguidas por la franja de menores de 35 (19,3%). La franja de edad entre 45-54, con un 9,3%, presenta un porcentaje más elevado que en 2016, año en el que representaba un 3,8%. Por número de descendientes, las mujeres que van a tener su primer hijo o hija son la mayoría (59%), seguidas de las que ya cuentan con un descendiente (31,1%).

Por su parte, a lo largo de 2024, un total de 114 hombres solicitaron un permiso por nacimiento con una media de 66 días, aunque la duración más utilizada fue de 112 días y de 42 días con 16 hombres que utilizaron tanto uno como otro número de días. Con relación a 2016, se observa un descenso de hombres que han solicitado el permiso, puesto que entonces fueron 235, pero un incremento tanto en la media de días (17,8 días) como en la duración más frecuente (15 días). La razón de este incremento en el disfrute de días de permiso por nacimiento de hijo/a está en los cambios legislativos mencionados anteriormente, y que han favorecido que los hombres puedan utilizar estos permisos de manera más prolongada.

El 81,6% de los hombres que pidieron permisos durante 2024 fueron personal funcionario y el 14,9%, personal laboral, mientras que el 3,5% eran hombres alto cargo. Con respecto a 2016 se aprecia cómo disminuye el uso por parte del personal funcionario puesto que entonces fueron un 87,2%, y un 12,8%, personal laboral. El personal alto cargo masculino no solicitó ese año ningún permiso de este tipo. Con respecto a la edad, al igual que en los años anteriores estudiados, los permisos se concentran en las franjas de edad de 35-44 (54,4%) y de 45-54 (28,9%).

En función del grupo profesional, en 2024 los hombres funcionarios que pidieron permisos se concentran en los niveles más altos, particularmente en el grupo A1 (55,9%) y C1 (25,8%). Por niveles administrativos, los hombres de los niveles centrales fueron los que más permisos solicitaron, especialmente los de los niveles 24-26 y 21-23. En ambos casos, se observan tendencias similares a las del año 2016. Por su parte, la mayor parte de los hombres del personal laboral que disfrutaron de este permiso se concentraron en el grupo III tanto en 2024 como en 2016.

La utilización del permiso por nacimiento se localiza en los hombres funcionarios y laborales con edades comprendidas entre los treinta y cinco y cuarenta y cuatro años de edad, dónde se concentra el 54,4% de los hombres que recurrieron a estos permisos. La mayoría de los hombres que disfrutan de los permisos por nacimiento tiene un descendiente (37,7%), frente al 35,1% de aquellos que van a ser padres por primera vez.

3.2. Análisis del personal del Sistema Educativo Público Andaluz

El análisis de la representación del Sistema Educativo Público de Andalucía[1] 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, (salvo la universitaria) en función del tipo de centro y tomando en consideración la edad. Posteriormente, 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.

Este estudio se realiza a partir de los datos extraídos a fecha 1 de enero de 2024 del Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía (SirHus) y del Sistema de pago delegado para la educación concertada. El epígrafe ofrece un panorama de la representación del colectivo en dicha fecha en el marco del curso 2023/2024, ofreciéndose una comparativa con respecto a la situación existente en el curso 2022/2023.

Estos datos se complementan con los recogidos en la Adenda de género del Anexo de personal que forma parte de la documentación del Presupuesto 2025, con fecha de septiembre de 2024. Según la Adenda, el personal del Sistema Educativo Público andaluz lo componen 106.806 personas, de las que 70.543 son mujeres (66%) y 36.263 son hombres (34%). El personal funcionario suma casi el total del personal mencionado, ya que el personal laboral lo componen 762 personas, de las cuales 367 son mujeres (48,2% del personal laboral) y los hombres son 395 (51,8% del personal laboral).

3.2.1. Análisis General

La distribución por sexo del personal del Sistema Educativo de Andalucía es, a 1 de enero de 2024, idéntica a la del ejercicio anterior con un IPRHM de 1,32 que muestra la acusada feminización del colectivo. Por tipo de centro, tanto los centros de titularidad pública como los concertados presentan también la misma proporción de hombres y mujeres entre su personal que en 2023, con un IPRHM de 1,32 y 1,31, respectivamente.

Por tipos y niveles de enseñanza, el colectivo más masculinizado sigue siendo el de Inspección Educativa, cuyo IPRHM pasa del 0,72 en 2023 al 0,75 en 2024 sin alcanzar todavía los márgenes de equilibrio. Por su parte, en la Educación Compensatoria se produce un leve incremento masculino que no modifica sensiblemente el intenso desequilibrio, con un IPRHM de 1,63.

Al igual que en 2023, la Educación Secundaria, las Enseñanzas de Régimen Especial y la Formación del Profesorado se sitúan en los márgenes de la representación equilibrada. Mientras la primera mantiene un IPRHM inalterado de 1,13, las Enseñanzas de Régimen

1 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.

Especial (IPRHM=1,02) y la Formación del Profesorado (IPRHM=1,16) siguen la tendencia de feminización generalizada.

De la comparativa con el conjunto de España en el curso 2020/2021, donde el 72,4% del profesorado de Enseñanzas de Régimen General no universitaria, estuvo conformado por mujeres y el 27,6% por hombres[2], así como con los países miembros de la Unión Europea y los países de la OCDE[3], se concluye que la presencia de mujeres entre el profesorado en el Sistema Educativo Público andaluz resulta inferior (66% mujeres y 34% hombres).

CUADRO 3.2.1.1. PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO ANDALUZ. AÑO 2024 E IPRHM 2024 Y 2023*

Niveles	Mujeres	Hombres	Total	% Total	IPRHM	
					2024	2023
Educación Infantil y Primaria	36.074	10.991	47.065	36,9	1,53	1,53
centros públicos	29.255	8.648	37.903	29,7	1,54	1,55
centros concertados	6.819	2.343	9.162	7,2	1,49	1,49
Educación Secundaria	35.296	27.437	62.733	49,2	1,13	1,13
centros públicos	29.749	22.935	52.684	41,3	1,13	1,13
centros concertados	5.547	4.502	10.049	7,9	1,10	1,11
Enseñanzas de Régimen Especial (p)	2.578	2.499	5.077	4,0	1,02	0,99
Educación de Personas Adultas (p)	1.285	800	2.085	1,6	1,23	1,22
Educación Especial	6.604	884	7.488	5,9	1,76	1,75
centros públicos	5.543	649	6.192	4,9	1,79	1,78
centros concertados	1.061	235	1.296	1,0	1,64	1,62
Educación Compensatoria (p)	1.956	437	2.393	1,9	1,63	1,64
Formación del Profesorado (p)	206	150	356	0,3	1,16	1,13
Inspección Educativa (p)	111	184	295	0,2	0,75	0,72
TOTAL	**84.110**	**43.382**	**127.492**	**100**	**1,32**	**1,32**
centros públicos	**70.683**	**36.302**	**106.985**	**83,9**	**1,32**	**1,32**
centros concertados	**13.427**	**7.080**	**20.507**	**16,1**	**1,31**	**1,31**

Sobrerrepresentación masculina (<0,80). Representación equilibrada (0,80 - 1,20). Sobrerrepresentación femenina (>1,20)

(p) sólo en centro públicos.
* Referido a 1 de enero de 2023 y 2024 respectivamente.

2 Datos para el curso 2020-2021, no actualizados, incluidos en el Informe Igualdad en Cifras. MEFP 2024. Aulas por la igualdad, del Ministerio de Educación y Formación Profesional (2024). Para más información: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Igualdad_en_cifras._MEFD_2024._Aulas_por_la_igualdad.pdf

3 Según los datos de 2021, no actualizados, las mujeres representan el 96,3% del profesorado en Educación Infantil en el promedio para los países de la OCDE, el 82,5% en Primaria, el 68,1% en la primera etapa de Educación Secundaria y el 59,8% en la segunda etapa de Educación Secundaria. Para el conjunto de la UE, los porcentajes son similares a la media de la OCDE, con un nivel de feminización del profesorado siempre superior a los porcentajes de España. Ministerio de Educación y Formación Profesional (2021). Panorama de la educación. Indicadores OCDE 2021. Informe español, p. 136. Disponible en: https://www.educacionyfp.gob.es/inee/dam/jcr:3922aacd-04c0-45ac-b8d4-4aebb9b96ab5/panorama-2021-papel.pdf

Al realizar el análisis por edad, se observa que las mujeres siguen siendo mayoritarias en todos los tramos de edad. No obstante, entre el personal menor de 35 años se aprecia un ligero aumento en la presencia de hombres (IPRHM=1,35) con relación a la misma fecha de 2023 (IPRHM=1,36). Por su parte, el único grupo de edad que contaba con representación equilibrada, el de mayores de 65 años, aumenta asimismo su composición de mujeres (IPRHM=1,23).

En 2024 la temporalidad[4] del personal de los centros de titularidad pública afecta al 17,3% del total de dicho personal, reduciéndose considerablemente con relación a la misma fecha de 2023, cuando el porcentaje de contratos temporales ascendió al 23,7%. La temporalidad sigue siendo más acusada entre los hombres (18,1%) que entre las mujeres (16,9%), pero con una brecha inversa de 1,2 puntos porcentuales. Los datos de temporalidad en los centros de educación concertada muestran que el porcentaje de contratos temporales asciende al 18,5%. A diferencia de los centros de titularidad pública, en la educación concertada la temporalidad afecta más a las mujeres (19%) que a los hombres (17,7%) con una brecha de 1,3 puntos. Por tanto, en el conjunto del Sistema Educativo Público de Andalucía la temporalidad total alcanza al 17,5% del personal docente, siendo 0,8 puntos más elevada entre los hombres (18,1%) que entre las mujeres (17,2%).

3.2.2. Análisis del personal docente por tipo de enseñanza

A continuación se presenta un análisis específico de la representación por sexo de cada uno de los colectivos que conforma el personal del Sistema educativo andaluz por tipo de enseñanza.

A. Educación Infantil y Primaria

El cuerpo docente de Educación Infantil y Primaria concentra al 36,9% del total del personal, y mantiene el nivel de feminización del año anterior con un IPRHM de 1,53, siendo uno de los colectivos con más presencia femenina. Los centros públicos presentan una representación ligeramente menos feminizada (IPRHM=1,54) con respecto a los valores registrados el 1 de enero de 2023, pero en cualquier caso más desequilibrada que la de los centros concertados (IPRHM=1,49) que se mantiene inalterada con respecto al ejercicio anterior.

El análisis por edad del personal docente de infantil y primaria muestra como en 2024 se rompe la tendencia de incremento de la incorporación de hombres entre el profesorado menor de 35 años, incrementándose su IPRHM hasta el 1,49. En cambio, el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1,51), de 45-54 años (IPRHM=1,51) y de 55 a 64 (IPRHM=1,62) muestran una mayor presencia masculina en relación con 2023. Por último, el personal mayor de 65 años aumenta la representación femenina de manera más acusada, pasando su IPRHM de 1,61 en 2023 a 1,66 en 2024.

4 La tasa de temporalidad expresa el porcentaje que representan los puestos ocupados con contratos temporales en el conjunto de la plantilla.

B. Educación Secundaria y Formación Profesional

A 1 de enero de 2024, el profesorado de Educación Secundaria es el más numeroso de todo el Sistema Público de Educación andaluz, ya que supone el 49,2% del profesorado y presenta una representación al igual que en el año precedente, dentro de los márgenes de equilibrio (IPRHM=1,13). Los centros de titularidad pública cuentan con la misma composición que el conjunto del colectivo (IPRHM=1,13) sin mostrar variaciones con respecto al año anterior, mientras se aprecia un ligero incremento masculino en la educación concertada (IPRHM=1,10) en el análisis interanual.

Por edad, en el segmento de profesorado mayor de 65 años tradicionalmente más masculinizado, se incrementa la participación femenina alcanzando prácticamente la paridad con un IPRHM de 0,99. Al contrario, los tramos de menores de 35 y de 35-44 aumentan ligeramente la proporción de hombres con respecto al ejercicio anterior, con IPRHM de 1,16 y 1,19 respectivamente, por lo que aunque cuentan en su conjunto con mayor participación de mujeres, se mantienen dentro de los márgenes de equilibrio representativo.

La mayor presencia femenina en el conjunto del profesorado no se observa en el caso del personal que desempeña los puestos de cátedra de Educación Secundaria y Formación Profesional, ocupados en su mayoría por hombres. En 2024 los datos muestran un cambio de tendencia, incrementándose levemente la proporción femenina en este colectivo (IPRHM=0,66) con respecto al ejercicio anterior (IPRHM=0,64). Dicha situación viene dada por el aumento de mujeres en el tramo de mayores de 65 años, con un IPRHM de 0,67 en 2024.

C. Educación de Personas Adultas

La Educación de Personas Adultas se imparte exclusivamente en los centros de titularidad pública y a 1 de enero 2024 representa el 1,6% de todo el personal docente del Sistema Educativo Público de Andalucía. Se consolida la tendencia de feminización en este tipo de enseñanza, presentando un desequilibrio (IPRHM=1,23) más acusado (IPRHM=1,22) que el año anterior.

Las mujeres son mayoría en todos los tramos de edad, mostrando un equilibrio representativo entre el personal docente de 45-54 años (IPRHM=1,11), y mayor de 65 años (IPRHM=1,08) y un desequilibrio en el resto de edades. Se observa una tendencia a la feminización en todos los tramos excepto en el de mayores de 65 años, en el que se incrementa la participación masculina con respecto al año anterior (IPRHM=1,08).

En este contexto de elevada feminización, las mujeres con cátedra en este tipo de enseñanza son minoritarias (IPRHM=0,50), y su presencia ha disminuido respecto a enero de 2023 (IPRHM=0,67).

D. Educación Especial

El personal docente de Educación Especial representa el 5,9% del total y vuelve a ser en enero de 2024 el más feminizado de todo el Sistema Educativo Público andaluz, agudizándose esta tendencia con respecto al ejercicio anterior (IPRHM=1,76). El desequilibrio es mayor en los centros públicos (IPRHM=1,79) que en los centros concertados (IPRHM=1,64), confirmándose la brecha por tipo de centro y las tendencias de los últimos años.

El tramo de edad 35-44 además de ser el más numeroso (37,8% del total) vuelve a ser el más feminizado en 2024, con un valor de IPRHM de 1,83. En el resto de horquillas etarias ha aumentado la participación de mujeres excepto en la de mayores de 65 años en la que han disminuido con respecto al ejercicio anterior (IPRHM=1,64).

E. Educación Compensatoria

La Educación Compensatoria[5] se imparte exclusivamente en los centros públicos y registra una de las representaciones más feminizadas del Sistema Educativo Público andaluz (IPRHM=1,63) aunque incrementa ligeramente la participación masculina en 2024 con respecto al ejercicio anterior. También en la Educación Compensatoria las mujeres son mayoría en todos los tramos de edad, en especial, entre el profesorado más joven, siendo el menor de 35 años (IPRHM=1,77) el más feminizado.

F. Enseñanzas de Régimen Especial

Las Enseñanzas de Régimen Especial contemplan las enseñanzas artísticas, deportivas y las enseñanzas especializadas de idiomas, que se imparten exclusivamente en los centros de titularidad pública[6] y cuentan con una organización propia. El personal docente de este tipo de enseñanza muestra a 1 de enero de 2024 una representación prácticamente paritaria (IPRHM=1,02), con un ligero incremento de la presencia femenina con relación a la misma fecha de 2023 (IPRHM=0,99). Este aumento se produce especialmente entre el profesorado de 35-44 años, donde el IPRHM pasa de 1,02 a 1,08. El tramo de edad más numeroso, el comprendido entre los 45-54 años que concentra el 40,5% del personal de este tipo de enseñanza, cuenta con una mayor presencia masculina aunque cercana a la paridad (IPRHM= 0,98).

Este tipo de enseñanza contiene el 88,7% de las cátedras del Sistema Educativo Público de Andalucía, en las que presenta una elevada masculinización (IPRHM=0,82) pero dentro de los márgenes del equilibrio representativo; aunque con una proporción más elevada de mujeres que en el ejercicio anterior (IPRHM=0,74).

G. Formación del Profesorado

La Formación del Profesorado se imparte exclusivamente en los centros públicos, representando solo el 0,3% del conjunto del profesorado, a 1 de enero de 2024. Se observa una tendencia a la feminización en este colectivo (IPRHM=1,16) con respecto al año anterior (IPRHM=1,13) , aunque todavía dentro del equilibrio representativo.

H. Inspección Educativa

El personal de la Inspección Educativa tiene mayores responsabilidades y retribuciones más elevadas[7], y se trata del sector de personal más masculinizado (IPRHM=0,75), por debajo de la representación equilibrada. A 1 de enero de 2024 este personal constituye el 0,2% de todo el sistema educativo. A pesar de que las mujeres se van incorporando

5 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.

6 Capítulos VI, VII y VIII de la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía.

progresivamente a estos puestos, su presencia relativa todavía no se corresponde con su representación en el conjunto del Sistema Educativo Público andaluz.

Entre el profesorado con función inspectora, en enero de 2024 la presencia de mujeres va progresivamente aumentando entre los puestos base, confirmando la tendencia de los últimos años. Hay más mujeres, por tanto, entre las inspectoras e inspectores de educación (IPRHM=0,78) con respecto al ejercicio anterior. Los hombres siguen estando sobrerrepresentados en los puestos con mayor responsabilidad, salvo entre el colectivo de Inspección Central (IPRHM=1,50) donde las mujeres son mayoría, al igual que en 2023.

Se observa una tendencia a una mayor incorporación de mujeres entre el personal más joven, que en este caso es el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1,10), manteniéndose dentro de los márgenes de equilibrio. Entre el resto del personal se mantiene la acusada masculinización, especialmente, entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,37).

CUADRO 3.2.2.1. PERSONAL DOCENTE CON FUNCIÓN INSPECTORA SEGÚN SEXO Y TIPO DE PUESTO. AÑO 2024 E IPRHM 2024 Y 2023*

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	
	2024			2024	2023
Inspector/a General de Educación	0	1	1	0,00	0,00
Inspector/a Central	3	1	4	1,50	1,50
Jefe/a de Servicio de Inspección	1	7	8	0,25	0,00
Adjunto/a Servicio de Inspección	2	5	7	0,57	0,25
Coordinador/a Equipo de Zona	13	25	38	0,68	0,85
Inspector/a de Educación	92	145	237	0,78	0,73
TOTAL	**111**	**184**	**295**	**0,75**	**0,72**

Sobrerrepresentación masculina (<0,80). Representación equilibrada (0,80 - 1,20). Sobrerrepresentación femenina (>1,20)

* Referido a 1 de enero de 2023 y 2024 respectivamente.

3.2.3. Análisis de los equipos directivos

La composición de los equipos directivos en el Sistema Educativo Público Andaluz refleja la misma situación que el ejercicio anterior con un IPRHM de 1,17 en su conjunto, aunque con menor proporción femenina que en el total del personal (IPRHM= 1,32). Por tipo de centro, se amplía levemente la incorporación de mujeres en la dirección tanto en los centros públicos (IPRHM=1,18) como en los concertados (IPRHM=1,09) con respecto al año anterior.

Por tipo de enseñanza y nivel, se observa un aumento de presencia femenina en todos los casos excepto en los equipos de Enseñanzas de Régimen Especial (IPRHM=1,06) y los

7 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).

de Educación de Personas Adultas (IPRHM= 1,15). Los equipos directivos de la Educación Infantil y Primaria (IPRHM=1,31) y de la Educación Especial (IPRHM=1,66), presentan la sobrerrepresentación femenina más acusada.

CUADRO 3.2.3.1. EQUIPOS DIRECTIVOS DEL SISTEMA EDUCATIVO ANDALUZ. AÑO 2024 E IPRHM 2024 Y 2023

	Mujeres	Hombres	Total	% Total	IPRHM	
Equipos directivos niveles					**2024**	**2023**
Educación Infantil y Primaria	4.057	2.140	6.197	49,8	1,31	1,30
centros públicos	3.848	1.993	5.841	46,9	1,32	1,31
centros concertados	209	147	356	2,9	1,17	1,18
Educación Secundaria	2.549	2.487	5.036	40,5	1,01	1,00
centros públicos	2.180	2.112	4.292	34,5	1,02	1,00
centros concertados	369	375	744	6,0	0,99	0,99
Enseñanzas de Régimen Especial (p)	314	276	590	4,7	1,06	1,08
Educación de Personas Adultas (p)	198	146	344	2,8	1,15	1,19
Educación especial	89	18	107	0,9	1,66	1,59
centros públicos	36	8	44	0,4	1,64	1,64
centros concertados	53	10	63	0,5	1,68	1,56
Educación Compensatoria (p)	33	39	72	0,6	0,92	0,86
Formación del Profesorado (p)	50	45	95	0,8	1,05	1,03
TOTAL	**7.290**	**5.151**	**12.441**	**100,0**	**1,17**	**1,17**
centros públicos	**6.659**	**4.619**	**11.278**	**90,7**	**1,18**	**1,17**
centros concertados	**631**	**532**	**1.163**	**9,3**	**1,09**	**1,08**
Equipos directivos cargos						
Dirección	1.968	1.924	3.892	31,3	1,01	1,00
centros públicos	1.676	1.671	3.347	26,9	1,00	0,99
centros concertados	292	253	545	4,4	1,07	1,07
Subdirección (c)	143	115	258	2,1	1,11	1,05
Vicedirección (p)	357	249	606	4,9	1,18	1,18
Jefatura de Estudios	2.900	1.696	4.596	36,9	1,26	1,26
centros públicos	2.704	1.532	4.236	34,0	1,28	1,27
centros concertados	196	164	360	2,9	1,09	1,12
Secretaría (p)	1.922	1.167	3.089	24,8	1,24	1,23
TOTAL GENERAL	**7.290**	**5.151**	**12.441**	**100,0**	**1,17**	**1,17**
centros públicos	**6.659**	**4.619**	**11.278**	**90,7**	**1,18**	**1,17**
centros concertados	**631**	**532**	**1.163**	**9,3**	**1,09**	**1,08**

Sobrerrepresentación masculina (<0,80). Representación equilibrada (0,80 - 1,20). Sobrerrepresentación femenina (>1,20)

(p) sólo en centro públicos.

Los centros de titularidad pública de Educación Infantil y Primaria, y Educación Secundaria son los que concentran la mayor parte del personal de los equipos directivos del Sistema Educativo Andaluz, con un 46,9% y un 34,5% respectivamente, y en ambos casos se incrementa la feminización en los equipos directivos con respecto al año anterior. Los centros de educación concertada presentan un ligero incremento de hombres en el primer caso, y mantienen una situación casi paritaria en el segundo.

El análisis por tipo de cargo, revela que las mujeres son mayoría, especialmente, entre los puestos directivos base, y tanto las Secretarías (IPRHM=1,24) como las Jefaturas de Estudios (IPRHM=1,26) presentan una sobrerrepresentación femenina. Los puestos de dirección se encuentran en una situación por encima de la paridad (IPRHM=1,01), estando ligeramente más feminizados que el año anterior (IPRHM=1). Cabe señalar, no obstante, que en la educación concertada (IPRHM=1,07) esta presencia de hombres es menor que en los centros de titularidad pública (IPRHM=1).

Al analizar el personal directivo por edad, se observa que en todas las franjas etarias se incrementa la presencia de mujeres, excepto en la de menores de 35 años en la que disminuye, presentando aun así la misma sobrerrepresentación que el Personal del Sistema Educativo andaluz en su conjunto (IPRHM=1,32), y en la de 55-64 en la que la representación se mantiene en los mismos términos que el año anterior (IPRHM=1,11). El personal mayor de 65 años (IPRHM=0,85) sigue manteniendo la mayoría masculina aunque se observa una tendencia a la feminización con respecto al ejercicio anterior (IPRHM=0,81).

3.3. Análisis del personal del Servicio Andaluz de Salud

El estudio de la presencia de mujeres y hombres entre el personal del Servicio Andaluz de Salud (SAS) descrito en este epígrafe analiza su representación según el grupo profesional, el servicio sanitario, la profesión o el nivel de la carrera administrativa en el que se enmarcan. Se realiza además un análisis en profundidad de cada una de las modalidades de prestación de servicios, así como de los niveles de mayor responsabilidad del sistema, teniendo en cuenta la influencia de la edad y el número de descendientes en la representación por sexo de su personal estatutario. El análisis incluye al personal del SAS procedente de las extintas APE Sanitarias tras los procesos de estabilización acaecidos en 2023.

El informe se realiza con los datos extraídos a 1 de enero de 2024 facilitados por la agencia administrativa y del Sistema de Información de Gestión de Recursos Humanos, Oposiciones, Nóminas, Turnos/traslados y Expedientes (GERHONTE). Esta información se complementa con los datos ofrecidos en la Adenda de género del Anexo de Personal del Presupuesto 2025, obtenidos a fecha de septiembre de 2024.

De acuerdo con los datos de la Adenda, el personal del Servicio Andaluz de Salud lo integran 98.526 personas, de las que 69.052 son mujeres (70,1%) y 29.474 son hombres (29,9%). El personal estatutario constituye prácticamente la totalidad de la plantilla, ya que el personal laboral lo componen 6 personas de las cuales el 33,3% son mujeres y el 66,7%, hombres. El análisis presenta una imagen fija de la representación del SAS a 1 de enero de 2024 y las referencias al año 2024 muestran exclusivamente la situación de la representación de género en dicho momento de enero. De igual manera, la comparativa con 2023, se refiere también a la situación existente en la misma fecha del año anterior.

En todos los sistemas sanitarios las mujeres siguen siendo mayoritarias entre el personal. Sin embargo, las trabajadoras sanitarias tienden a ocupar puestos de menor categoría y, al mismo tiempo, son una minoría en los puestos directivos y de toma de decisiones[1] y tienen remuneraciones más bajas. Para contrarrestar esta situación, el SAS puso en marcha el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en SAS[2], con el objetivo de lograr la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres del personal sanitario e implantar una cultura de la organización comprometida con la igualdad.

3.3.1. Análisis General

El personal estatutario del SAS, a 1 de enero de 2024, mantiene el mismo desequilibrio entre mujeres y hombres (IPRHM=1,40) que en la misma fecha del año anterior. Este valor

1 A nivel mundial, según la OMS, las mujeres representan el 70% de la fuerza laboral en el sector pero solo el 25% ocupa puestos de responsabilidad. Para más información: https://www.who.int/es/news-room/feature-stories/detail/10-key-issues-in-ensuring-gender-equity-in-the-global-health-workforce. En la UE-28, la proporción de mujeres asciende al 78% del personal de salud. Para más información: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/health#toc-issues-of-gender-inequality-in-the-policy-area.

2 https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/profesionales/igualdad-mujeres-y-hombres

lo convierte en el colectivo más feminizado de la Administración andaluza, y confirma la tendencia observada en los últimos años.

En el análisis por edad, se observa que solo el personal mayor de 65 años presenta un equilibrio representativo (IPRHM=1,16) que se incrementa con respecto al ejercicio anterior (IPRHM=1,11), mientras que en el tramo entre 35-44 años (IPRHM=1,45) se produce la mayor sobrerrepresentación femenina.

La descendencia parece influir en la representación, ya que la mayor feminización se produce entre el personal sin hijos/as (IPRHM=1,40) o con un descendiente (IPRHM=1,46), ya que la representación masculina es relativamente más elevada entre el personal con más de dos hijos/as (IPRHM=1,30), que entre el personal sin descendencia o con un solo descendiente.

3.3.2. Análisis del personal del SAS por categorías

A. Distribución del personal por grupos profesionales

A 1 de enero de 2024, las mujeres siguen siendo mayoría en todos los grupos profesionales. Destaca la amplia brecha de representación que se produce entre el personal del subgrupo C2 (IPRHM=1,62), que representa el 24,8% de la plantilla, aunque ligeramente menor que en la misma fecha de 2023 (IPRHM=1,63). La intensa feminización del personal auxiliar de enfermería (IPRHM=1,82), que constituye un 63,3% del subgrupo C2, condiciona el desequilibrio del conjunto. No obstante, se observa una tendencia de incremento de la presencia masculina en este subgrupo en los últimos años.

El subgrupo A2 es el más numeroso de los efectivos del SAS (29,2%) y contiene una plantilla marcadamente feminizada (IPRHM=1,53), desequilibrio que se agudiza con respecto al año anterior (IPRHM=1,52). El personal de enfermería es mayoritario en este subgrupo (81,9%), y presenta la misma feminización que el ejercicio anterior (IPRHM=1,54). En desequilibrio representativo le sigue el subgrupo C1 (IPRHM=1,30), que es menos numeroso, ya que solo representa el 9,7% del personal, y el grupo E (IPRHM=1,29), que supone el 8,8% de la plantilla. El subgrupo A1, que tiene requisitos académicos de superior nivel para su acceso, es el único que se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio representativo en 2024 (IPRHM=1,14), aunque menos que el año anterior (IPRHM=1,11). Este subgrupo es el segundo en volumen de efectivos en 2024 (27,4%) y los médicos y las médicas son el colectivo más numeroso (65,7%), cuya presencia relativa (IPRHM=1,14) marca los valores del conjunto.

B. Distribución del personal según niveles de la carrera administrativa

Por niveles de la carrera administrativa, el análisis muestra que en enero de 2024 las mujeres representan el 74,3% del personal hasta el nivel 22 (IPRHM=1,49), mientras que su presencia se reduce hasta el 55,1% en los niveles del 23 al 29 (IPRHM=1,10) que son los que cuentan con un mayor equilibrio. No obstante, esta segregación vertical se agudiza en los niveles superiores (del 27 al 29), donde los hombres son mayoritarios y las mujeres solo representan el 34,1% (IPRHM=0,68) aunque menos acusada que el año precedente (IPRHM=0,66).

En los niveles 27-29 el análisis por cargos revela que entre los cargos directivos hay equilibrio representativo (IPRHM= 0,90), pero entre los cargos intermedios, que son mayoría, hay sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,59), y ello condiciona el IPRHM total (0,68) en estos niveles.

El análisis de la plantilla estatutaria del SAS por niveles de la carrera administrativa, revela por tanto que las mujeres se concentran en los niveles inferiores, mientras que los hombres son mayoritarios en los niveles superiores.

C. Distribución del personal según naturaleza de la actividad y las categorías profesionales

En el análisis por puesto de trabajo y por la naturaleza de la actividad del personal estatutario del SAS, se observa que los puestos básicos son los más numerosos de la plantilla (89,8%). Al igual que el ejercicio anterior, este colectivo es el que muestra una representación más elevada de mujeres (IPRHM=1,42). Entre los puestos básicos se encuentra el personal de medicina, que representa el 18% de la plantilla y que tiene equilibrio representativo (IPRHM=1,14), si bien, con mayor presencia de mujeres que el año anterior (IPRHM=1,10)[1]. Le siguen en volumen el personal de enfermería (23,9%), y el personal de cuidados auxiliares de enfermería, que representa el 15,7% del total. Estos colectivos están sin embargo altamente feminizados (IPRHM=1,54 y 1,82 respectivamente)[2], condicionando el desequilibrio del conjunto.

CUADRO 3.3.2.1. PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD SEGÚN NATURALEZA DE LA ACTIVIDAD. AÑO 2024 E IPRHM 2024 Y 2023*

				IPRHM		
	Mujeres	Hombres	Total	2024	2023	% Total
Cargos Directivos	172	211	383	0,90	0,88	0,4
Cargos Intermedios	1.768	1.679	3.447	1,03	1,00	3,5
Formación	4.097	2.046	6.143	1,33	1,33	6,3
Puestos Básicos	62.416	25.248	87.664	1,42	1,42	89,8
TOTAL GENERAL	**68.453**	**29.184**	**97.637**	**1,40**	**1,40**	**100,0**

Sobrerrepresentación masculina (<0,80). Representación equilibrada (0,80 - 1,20). Sobrerrepresentación femenina (>1,20)

* Referido a 1 de enero de 2023 y 2024 respectivamente.

El siguiente colectivo en número de efectivos es el de celadores/as que con un 7,6% de total de la plantilla, se mantiene dentro en los márgenes del equilibrio representativo (IPRHM=0,90). Por último, destacan por su amplia sobrerrepresentación femenina los colectivos de personal trabajador/a social (IPRHM=1,70) y personal auxiliar administrativo/a (IPRHM=1,67), y por su composición altamente masculinizada, el personal veterinario (IPRHM=0,75).

1 Los últimos datos de personal médico colegiado del INE de 2023, también confirman la representación equilibrada de este colectivo a nivel estatal (IPRHM=1,08), ya que las médicas representan el 53,9%.

2 Los últimos datos del INE de 2023, muestran cómo la feminización de este colectivo profesional está generalizada a nivel estatal (IPRHM=1,68), siendo mujeres el 84,2% del total del personal de enfermería colegiado.

Los puestos en formación representan a 1 de enero de 2024 el 6,3% del total del personal del SAS, y mantienen la misma composición desequilibrada que el ejercicio anterior (IPRHM=1,33). La feminización es más acusada entre otro personal en formación (IPRHM=1,78) aunque con menos intensidad que el año anterior (IPRHM= 1,80). El personal MIR por su parte se encuentra en los mismos parámetros de representación que el año anterior (IPRHM=1,29).

Por volumen de efectivos, le siguen los cargos intermedios, que representan el 3,5% de la plantilla, y muestran valores paritarios (IPRHM= 1,03), prácticamente en la misma situación que el año anterior. Finalmente, entre los cargos directivos, que representan el 0,4% del total de la plantilla, la representación femenina se ha incrementado en 2024 (IPRHM=0,90) con respecto a 2023 (IPRHM=0,88)

D. Análisis del personal por tipo de servicio de asistencia sanitaria

El Servicio Andaluz de Salud organiza la asistencia sanitaria en cuatro modalidades de servicio: la asistencia especializada[1], las áreas de gestión sanitaria[2], la atención primaria[3] y otros servicios[4]. 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.

La asistencia especializada es el tipo de servicio con más volumen de efectivos del SAS, ya que suponen el 55,7% del conjunto de la plantilla (sin tener en cuenta el personal en formación). Se trata de un servicio con una elevada presencia de mujeres (IPRHM=1,45) debido a que integra las profesiones más feminizadas: el personal de enfermería, que representa el 23,5% del total de la asistencia especializada y el personal de cuidados auxiliares de enfermería, que representa el 19,4%. Ambos se caracterizan por una sobrerrepresentación femenina en 2024 (IPRHM=1,61 y 1,82 respectivamente). Por su parte, el personal médico constituye el 14,4% del total y tiene una representación prácticamente paritaria (IPRHM=1,06). No obstante, este colectivo está más masculinizado en la asistencia especializada que en el conjunto de la plantilla (IPRHM=1,14). Los dos subgrupos mayoritarios en la asistencia especializada son A2 (el 28,1%) y C2 (el 24,7%), y ambos tienen en 2024 la representación más alejada del equilibrio con mayor participación femenina (IPRHM=1,58 y 1,76 respectivamente).

La siguiente modalidad de servicio en número de efectivos es el área de gestión sanitaria, con el 27,9% del total (sin personal en formación) manteniendo la misma proporción

1 El Decreto 105/1986, de 11 de junio, sobre ordenación de asistencia sanitaria especializada y órganos de dirección de los hospitales, regula la ordenación de la asistencia sanitaria especializada y de sus órganos de dirección. Fue modificado por el Decreto 462/1996, de 8 de octubre, con el objeto de regular las Juntas Facultativas y las Juntas de Enfermería como órganos colegiados de participación.

2 Las áreas de gestión sanitaria son responsables de la gestión unitaria de los dispositivos asistenciales tanto de la atención primaria como atención hospitalaria, así como de la salud pública, en una demarcación territorial específica, y de las prestaciones y programas sanitarios a desarrollar por ellos. Su objetivo es impulsar la coordinación entre unidades asistenciales y mejorar la continuidad en la atención sanitaria. Actualmente existen 16 Áreas de Gestión Sanitaria, tras las modificaciones que incorporaron las Órdenes de 17 de junio de 2020, de 28 de noviembre de 2018 y de 14 de mayo de 2018 a las Órdenes de 13 de febrero de 2013 y de 20 de noviembre de 2009.

3 El Decreto 197/2007, de 3 de julio, regula la estructura, organización y funcionamiento de los servicios de atención primaria de salud en el ámbito del Servicio Andaluz de Salud. Recientemente, la Orden de 15 de septiembre de 2021, desarrolla la composición, funciones y funcionamiento de las Unidades de Salud Pública.

4 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.

femenina que el año anterior (IPRHM=1,37). El personal de enfermería (24%), el personal de medicina (19,3%) y el personal de cuidados auxiliares de enfermería (14,6%) son también los colectivos más numerosos en este tipo de servicios. Mientras el personal de enfermería acrecienta ligeramente la participación femenina en 2024 (IPRHM=1,51) con respecto al ejercicio anterior; el personal de cuidados auxiliares de enfermería presenta mayor presencia masculina (IPRHM=1,81) que un año antes (IPRHM= 1,88) aunque se mantiene la elevada representación femenina. Por su parte, el personal de medicina en las áreas de gestión sanitaria (IPRHM=1,14) refleja la misma composición que en el conjunto de la plantilla del SAS. El personal celador (IPRHM=0,81) y el personal veterinario (IPRHM=0,77) mantienen representaciones muy masculinizadas como en años anteriores.

Los subgrupos A2, A1 y C2 son los que concentran al mayor número de personal (el 29,9%, el 27,7% y el 26% respectivamente) en las áreas de gestión sanitaria. La feminización es más intensa en los subgrupos A2 y C2, con un IPRHM de 1,49 y 1,56 respectivamente. El subgrupo A1 permanece dentro de los márgenes de equilibrio representativo (IPRHM=1,15), aunque con mayor proporción de mujeres que el ejercicio anterior (IPRHM=1,12).

La atención primaria es la tercera modalidad en volumen de efectivos, con un 15,8% de la plantilla del SAS (sin tener en cuenta el personal en formación). A 1 de enero de 2024 cuenta con un IPRHM por encima de los valores equilibrados (IPRHM=1,31) aunque menos feminizado que en las modalidades anteriores. Los colectivos más numerosos son el personal médico (28,6%), el personal de enfermería (25,5%) y el personal auxiliar administrativo (10,7%). El personal médico se ha feminizado en los últimos años hasta llegar en 2024 a un IPRHM=1,27, siendo en esta modalidad en la que se observa una mayor participación de mujeres, y también por encima de los valores del conjunto de la plantilla. En la línea de las modalidades anteriores, tanto el personal de enfermería (IPRHM=1,38) como el auxiliar administrativo (IPRHM=1,66) están altamente feminizados. Por el contrario, el personal celador (IPRHM=0,35) y de veterinaria (IPRHM=0,73) está conformado mayoritariamente por hombres, si bien, solo representa el 7,8% y el 1,7% del personal total en este tipo de servicio. Los subgrupos mayoritarios en atención primaria son el A1, con el 40,7% del total, y el subgrupo A2 con un 32,1%, ambos con valores por encima del equilibrio representativo.

Por último, la modalidad otros servicios incluye al personal del SAS que presta sus servicios en los Centros de Transfusión, Tejidos y Células (CTTC) y que representa el 0,5% del total. Este tipo de servicio también presenta una feminización muy acusada (IPRHM=1,42), aunque en menor medida que el año anterior (IPRHM=1,48).

3.3.3. Personal con responsabilidades de gestión

Los puestos y niveles con mayor responsabilidad del SAS se concentran en el subgrupo A1, subgrupo en el que se observa una tendencia ascendente de la participación femenina en los últimos años, alcanzando un IPRHM de 1,14 en 2024. Los cargos intermedios mantienen prácticamente los mismos valores casi paritarios que el ejercicio anterior (IPRHM=1,03), al igual que ocurre con los puestos directivos, donde las mujeres aumentan ligeramente (IPRHM= 0,90) su presencia con relación al año anterior (IPRHM=0,88).

La distribución de los niveles superiores de la carrera administrativa (27-29) mantiene la mayor participación masculina (IPRHM=0,68), aunque en menor medida que un año antes (IPRHM=0,66). Por edad, cabe señalar que se mantienen valores de equilibrio representativo tanto entre el personal menor de 44 años (IPRHM=1,05), en el que se ha incrementado la presencia masculina con respecto al año anterior (IPRHM=1,15), como entre el personal de 45 a 54 años (IPRHM0=0,89). Por el contrario, la sobrerrepresentación masculina se acentúa en el resto de personal a medida que se asciende en el número de años, mostrando un (IPRHM=0,54) en el personal de 55 a 64 años y de 0,49 para el grupo de mayores de 65 años.

Para concluir, la descendencia incide en la representación de estos niveles superiores, puesto que el 40,3% de las mujeres en los niveles 27-29 de la carrera administrativa se concentran en la opción sin descendientes, lo que también muestra la incidencia de esta variable en su participación. Los valores se mantienen por debajo de los márgenes del equilibrio representativo en la opción sin descendientes (IPRHM=0,76) y con un solo descendiente (IPRHM=0,79), mientras que las opciones con dos hijos/as (IPRHM=0,60) y más de dos (IPRHM=0,56) están ampliamente masculinizadas.

3.4. Análisis del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia

El Estatuto de Autonomía para Andalucía establece las competencias de la Junta de Andalucía sobre el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia[1] que clasifica al funcionariado en dos grandes grupos. Por una parte, los cuerpos generales, donde se integran el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, el Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa y el Cuerpo de Auxilio Judicial. Por otra parte, los Cuerpos Especiales, donde la competencia de la Junta de Andalucía se limita al Cuerpo de Forenses, que desarrolla su labor en los Institutos de Medicina Legal ubicados en el territorio autonómico.

El presente apartado analiza la composición por sexo del personal no judicial al servicio de la Administración andaluza, y las brechas existentes entre mujeres y hombres según las diferentes categorías y cuerpos, así como edad y descendencia. Los datos utilizados en este análisis provienen del Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía (SIRhUS), y fueron extraídos a fecha 1 de enero de 2024. En su comparativa con el año anterior, se refieren a la situación existente a 1 de febrero de 2023.

Para obtener una imagen más actualizada del número de efectivos que integra el personal no judicial, estos datos se complementan con los de la Adenda de género del anexo de personal, extraídos en septiembre de 2024, durante el procedimiento de elaboración del Presupuesto 2025. El análisis cuantitativo efectuado sobre esta última fuente de información revela que el personal no judicial de la Junta de Andalucía lo integran 7.383 personas de los cuerpos de personal funcionario, de los que 4.985 son mujeres (67,5%) y 2.398 son hombres (32,5%).

3.4.1. Análisis general

En su conjunto la composición por sexo del personal no judicial al servicio de la Administración andaluza, no ha experimentado cambios significativos en el último año puesto que se mantiene la misma distribución por sexo con una marcada sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,36).

La participación femenina es más elevada en todos los grupos de personal, y destaca por su peso cuantitativo el grupo C1 en el que se concentra un 47,1% del total de los efectivos, que con la misma distribución que en 2023 sigue siendo el grupo con el IPRHM=1,42 más elevado. El grupo A2 se mantuvo como segundo grupo en número de efectivos (29,7%) y aumentó la presencia de mujeres elevando su IPRHM hasta el 1,35 para 2024 (IPRHM=1,34 en 2023). El grupo A1, el más minoritario de todos y para el que se requiere una mayor cualificación incrementó asimismo la participación femenina (IPRHM=1,25) con respecto al año anterior (IPRHM=1,22).

1 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.

Por categorías de personal, la sobrerrepresentación femenina se mantuvo en los mismos términos que en 2024 en todas las categorías excepto en la de personal interino de refuerzo, en la que se hizo más acusada, pasando su IPRHM de 1,59 a 1,61. El personal no judicial al servicio de la Administración andaluza es mayoritariamente funcionario de carrera (84,2%) y femenino, presentando un IPRHM de 1,32. No obstante al disminuir el peso del personal funcionario e incrementarse el del personal interino e interino de refuerzo, con una feminización mucho más acusada, la tasa de temporalidad[2] se incrementó tres décimas sobre la del año anterior, alcanzando el 15,8% del conjunto del personal no judicial. En el mismo sentido, la brecha de género asciende a 7 puntos (frente a 6,9 puntos del año anterior), ya que incide en el 18% de las mujeres frente al 11% de los hombres.

El análisis según la edad del personal apenas ha experimentado cambios en 2024. Así, en los grupos de edad de 45-54 y el de mayores de 54 años, donde se concentra el 79,8% de los efectivos, se ha incrementado ligeramente la presencia de mujeres alcanzando un IPRHM de 1,41 y 1,26, respectivamente. En las edades más jóvenes, menores de 35 años, se profundiza el desequilibrio existente alcanzando un IPRHM de 1,51, lo que consolida la tendencia en los próximos años hacia una mayor feminización del colectivo.

Con respecto a la antigüedad en el servicio, y aunque la presencia de mujeres es generalizadamente mayoritaria, existe una sobrerrepresentación masculina entre los efectivos con más número de trienios que se incrementa en 2024. Se registra una alta participación femenina entre el personal con una antigüedad en el servicio de hasta nueve trienios, desequilibrio que desaparece conforme aumentan los trienios, hasta el punto de que a partir de los 13 trienios la presencia de hombres es mayoritaria.

El número de descendientes es también importante en el análisis de este colectivo. Las mujeres tienen una representación mayoritaria en todas las opciones, pero disminuyen conforme se incrementa el número de hijos e hijas. El 40,6% del personal no tiene hijos y presenta el IPRHM más elevado en 2024, con un valor de 1,38.

3.4.2. Cuerpos Generales de la Administración de Justicia

El personal que compone los cuerpos generales de la Administración de Justicia en la Junta de Andalucía representa el 97,8% del total manteniéndose la misma representación de mujeres que en 2023 (IPRHM=1,36).

Los Cuerpos Generales están conformados por el personal de Gestión Procesal y Administrativa, de Tramitación Procesal y Administrativa y de Auxilio Judicial. Los grupos que conforman los cuerpos generales mantuvieron la misma composición por sexo que el año anterior, excepto el de personal dedicado a la Gestión procesal que incrementó ligeramente la participación femenina hasta alcanzar su IPRHM el 1,35.

El cuerpo más numeroso siguió siendo el de Tramitación Procesal y Administrativa en el que se ubica el 48,2% del personal, siendo también el más feminizado de todos, hecho que se mantuvo inalterado en 2024 (IPRHM=1,42). En este grupo la feminización se agudiza en las categorías de personal no funcionario, elevándose en 2024 la participación de mujeres en la categoría de interino de refuerzo, con un IPRHM de 1,63 frente al 1,60

2 La tasa de temporalidad es la proporción que los puestos interinos y de refuerzo representan sobre el total.

del anterior ejercicio. El personal funcionario interino registró un descenso en ese sentido con un IPRHM de 1,65 frente al 1,66 del ejercicio anterior.

El Cuerpo de Gestión Procesal continuó siendo el segundo cuerpo por volumen de personal (30,4%) y también registró un cierto aumento de participación de mujeres, modificando ligeramente el valor del índice de presencia relativa situado en 1,35. En este cuerpo la feminización también es más elevada entre el personal interino (IPRHM=1,64) e interino de refuerzo (IPRHM=1,67) que en el personal funcionario (IPRHM=1,32) aunque en 2024, esta última categoría ha experimentado un aumento de la presencia femenina.

La Gestión Procesal y Administrativa incluye el personal de las Secretarías de los Juzgados de Paz, un colectivo donde el nivel formativo de acceso es mayor y donde se alcanzan las retribuciones más elevadas. Aunque las secretarías de los Juzgados de Paz han sido ocupadas tradicionalmente por una mayoría de hombres, en los últimos años se asiste a un aumento gradual de la presencia de mujeres. En 2024, la presencia femenina es mayoritaria registrando un IPRHM de 1,07 frente a la mayoría masculina del año anterior (IPRHM=0,93). Este incremento ha venido dado por una mayor participación de mujeres entre el funcionariado de carrera que ha llevado esta categoría a rozar la paridad (IPRHM=0,99).

El aumento de la presencia de mujeres en el Cuerpo de Auxilio Judicial también fue escaso y no alteró de modo significativo la situación de la representación de hombres y mujeres (IPRHM=1,26).

3.4.3. Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia

La Junta de Andalucía tiene competencias, dentro de los cuerpos especiales, sobre el Cuerpo de Forenses que presta servicio en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses[3]. Aunque de escaso peso (2,2%) en el conjunto del personal, este cuerpo ha sido tradicionalmente objeto de interés desde la perspectiva de género por ser el colectivo con el nivel de formación más elevado y también, el mejor retribuido.

La distribución por sexo del total del Cuerpo de Forenses muestra la paulatina feminización de este colectivo (IPRHM = 1,25), incrementando la presencia de mujeres con respecto al año anterior (IPRHM=1,22) aunque con menos desequilibrio que en el conjunto del personal no judicial (IPRHM= 1,36). Todas las categorías muestran una intensificación de la participación femenina. El personal funcionario de carrera concentra el número de efectivos más relevante (en torno al 80,3% del conjunto) y presenta un IPRHM más equilibrado (IPRHM=1,24), mientras que en el personal funcionario interino se aprecia en 2024 una representación equilibrada (IPRHM=1,15). Aunque de menor relevancia cuantitativa, entre el personal interino de refuerzo, se pasa de la paridad existente en el ejercicio anterior a una presencia desequilibrada de mujeres (IPRHM=1,56).

La estructura jerárquica del Cuerpo de Forenses contempla, en orden descendente, las direcciones de los Institutos de Medicina Legal (IML) correspondientes a cada una de las ocho provincias andaluzas, las jefaturas de servicio y las jefaturas de sección.

3 La Ley Orgánica 19/2003, tipifica como cuerpos especiales, además del Cuerpo de Médicos Forenses, que es el único sobre los que la Junta de Andalucía tiene competencias, el Cuerpo de Facultativos, el Cuerpo de Técnicos Especialistas y el Cuerpo de Ayudantes de Laboratorio, que dependen del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.

Dicha estructura jerárquica se asienta sobre una base funcionarial compuesta por los forenses generalistas que operan en cada uno de los IML, entre quienes se ha registrado un notable aumento de la presencia de mujeres respecto del año anterior, elevando el valor del IPRHM (1,31). Por su parte, a pesar del aumento significativo del número de mujeres también entre los cargos con responsabilidades directivas, la presencia de hombres sigue siendo ligeramente mayor, lo que resulta en una distribución prácticamente paritaria (IPRHM=0,97). La situación se mantiene inalterada con respecto al ejercicio anterior, destacando especialmente el colectivo de las jefaturas de servicio en las que la presencia masculina es más acusada (IPRHM=0,80).

Por edad, las franjas de 45-54 y mayores de 54 años siguen mostrando los mismos valores que en 2023 dentro de los márgenes de equilibrio, pero con una mayor masculinización en el segundo caso. Por el contrario, se observa cómo se agudiza la feminización a medida que se desciende en la edad, incrementándose en 2024 la participación de mujeres en las edades de 35-44 y menores de 35, con un IPRHM de 1,83 y 1,85, respectivamente.

El mismo fenómeno se produce teniendo en consideración el número de descendientes: las mujeres están sobrerrepresentadas entre el personal sin descendientes (IPRHM=1,40) y el personal con un solo hijo/a (IPRHM=1,35); mientras que entre el personal con dos descendientes (IPRHM=0,98) o con tres o más (IPRHM=1,13), se alcanzan valores de equilibrio representativo.

3.5. Análisis del personal de las entidades instrumentales del sector público andaluz no sometido al VI Convenio de Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía

Las entidades instrumentales de la Administración andaluza están reguladas en el Título III de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía. Estas entidades incluyen las agencias administrativas, de régimen especial y públicas empresariales, las fundaciones y sociedades mercantiles del sector público andaluz. Los consorcios, por su parte, se mencionan en el artículo 12 de dicha Ley y son organizaciones personificadas de gestión, que pueden estar adscritas a la Administración de la Junta de Andalucía, y se rigen por el régimen orgánico, funcional, financiero, presupuestario, contable y de control autonómico.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece como obligación para las entidades instrumentales del sector público andaluz garantizar una representación equilibrada entre hombres y mujeres en su personal, además de desarrollar planes de igualdad laboral. Estas medidas son herramientas clave para promover la igualdad de oportunidades entre el personal, y también se consideran factores estratégicos que mejoran la calidad y productividad del sector público.

Este apartado realiza un análisis del personal de las agencias públicas empresariales (APE), las agencias de régimen especial (ARE), las agencias administrativas, los consorcios, las sociedades mercantiles y las fundaciones del sector público andaluz, considerando las siguientes categorías: en primer lugar, el personal de los órganos de gobierno, como consejos de administración, patronatos o consejos rectores; en segundo lugar, el personal directivo, diferenciando entre personal alto cargo y otros miembros de los equipos directivos; y por último, el resto del personal, incluyendo mandos intermedios y puestos base. Además, se examina en este último grupo el impacto de la categoría profesional, la edad, el tipo de contrato y la duración de la jornada en la representación. El capítulo también ofrece un balance de los planes de igualdad implementados por las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía.

Los datos relativos a los órganos de gobierno y el personal directivo han sido solicitados a las entidades directamente por la Dirección General de Presupuestos de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos y se han compilado con fecha 30 de septiembre de 2024. La información relativa al personal directivo que no es alto cargo y el resto del personal ha sido extraída a fecha 1 de enero de 2024, a través de la Central de Información, uno de los subsistemas de GIRO, y es reportada por las propias entidades. Este estudio complementa también la información de la Adenda de Género del Anexo de Personal que acompaña al Presupuesto 2025, de acuerdo con la cual, a fecha de septiembre de 2024, el personal de las entidades instrumentales del Sector Público andaluz está formado por 14.034 personas, siendo 6.007 mujeres (42,8%) y 8.027 hombres (57,2%).

3.5.1. Análisis general de las entidades instrumentales y los consorcios del sector público andaluz

A fecha 1 de enero de 2024, la representación total de las agencias administrativas (Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía, ACCUA), las agencias de régimen especial (Servicio Andaluz de Empleo -SAE- y Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía -AGAPA-), las agencias públicas empresariales, los consorcios, las sociedades mercantiles y las fundaciones muestra valores equilibrados (IPRHM=0,92), aunque ligeramente más alejados de la paridad que el ejercicio anterior (IPRHM= 0,95).

Los consorcios son las únicas entidades que se mantienen en valores de representación equilibrada (IPRHM=0,94) en el ejercicio 2024. Las sociedades mercantiles (IPRHM=0,69), y las agencias públicas empresariales (IPRHM=0,75) destacan por sobrerrepresentación masculina, mientras que las fundaciones y la única agencia administrativa incluida en el análisis presentan una plantilla muy feminizada, con un IPRHM de 1,39 y 1,67, respectivamente.

La representación de mujeres y hombres en los cargos intermedios muestra una tendencia hacia una mayor incorporación de mujeres (IPRHM=1). Sin embargo, el personal en los equipos directivos que no ocupa altos cargos (IPRHM=0,60) continúa revelando una sobrerrepresentación masculina, fuera de los márgenes del equilibrio representativo. Además, entre el personal de los órganos de gobierno (IPRHM=0,72) y los máximos cargos directivos (IPRHM=0,51), también se observa una presencia predominante de hombres. Por cuanto al resto de personal, se muestra la misma representación que en el total (IPRHM=0,92)

La participación de mujeres en los órganos de gobierno (36%) de las entidades instrumentales y los consorcios del sector público andaluz es inferior en 2024 a la media en los consejos de administración de las empresas del IBEX35[1] (39,8%) en 2023. Sin embargo, la participación de mujeres en estos órganos de gobierno es más elevada en Andalucía que en la media de las mayores compañías cotizadas de la Unión Europea, que en 2023 es del 33,9%[2].

3.5.2. Personal de órganos de gobierno

Los órganos de gobierno de las entidades instrumentales y los consorcios del sector público andaluz están conformados, a 30 de septiembre de 2024, por 744 personas, de las que 268 son mujeres y 476 son hombres. En su conjunto, estas entidades instrumentales han reducido el volumen de personal de órganos de gobierno en un 6,9% con relación al año anterior.

La representación en dichos órganos de gobierno (IPRHM=0,72) muestra un incremento de la participación femenina con respecto a 2023 (IPRHM=0,65). Esta tendencia se explica

1 En el conjunto del mercado continuo la representación de las mujeres muestra un progresivo aumento en los últimos años, alcanzando el 34,5% en 2023. ATREVIA e IESE (2023). XII Informe Mujeres en los Consejos del IBEX y VII Radiografía del mercado continuo. https://landing.atrevia.com/hubfs/Informe%20Mujeres/XII%20INFORME%20DE%20MUJERES%20EN%20LOS%20CONSEJOS%20DEL%20IBEX%2035.pdf

2 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

por la mayor presencia de mujeres que se experimenta en las ARE (IPRHM=1,29) en relación con el año precedente (IPRHM=1,11) y por la inclusión de la agencia administrativa ACCUA cuyo órgano de gobierno se acerca a la paridad (IPRHM=0,94). Al mismo tiempo, los Consorcios (IPRHM=0,75) reducen la presencia masculina con respecto a 2023 (IPRHM=0,55), al igual que las Fundaciones (IPRHM=0,61) que lo hacen de manera más discreta en relación con el año anterior (IPRHM=0,57). Sin embargo, las Sociedades mercantiles incrementan este desequilibrio (IPRHM=0,56) en 2024 con respecto al año anterior (IPRHM=0,61).

También se identifican entidades con representaciones en los márgenes de equilibrio. Este es el caso de la Agencia Pública Andaluza de Educación, la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía y la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía, que alcanzan la paridad (IPRHM=1). Entre los consorcios, tanto el Consorcio de Transporte Metropolitano de la Bahía de Cádiz (IPRHM=0,91), como el Consorcio Parque de las Ciencias de Granada (IPRHM=0,96), presentan en 2024 consejos de administración cercanos a la paridad.

Entre las Sociedades mercantiles se encuentran dos entidades en el equilibrio representativo: Verificaciones Industriales de Andalucía S.A. y la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones, S.A.M.P., con valores de IPRHM de 1,00 y 0,91, respectivamente. Finalmente, el equilibrio representativo se aprecia en los consejos de administración de la Fundación Pública Andaluza Andalucía Emprende (IPRHM=0,91) y la Fundación Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre (IPRHM=0,84).

3.5.3. Personal directivo

Personal directivo alto cargo que ostenta la mayor responsabilidad

El personal directivo alto cargo (gerencia, dirección ejecutiva, etc.) de las entidades instrumentales y los consorcios del sector público andaluz, está compuesto en septiembre de 2024 por un total de 51 personas, de las que 38 son hombres y 13 mujeres. En 2024 se acentúa, por tanto, el desequilibrio representativo (IPRHM=0,51) al haber menos mujeres en dichos cargos que el año precedente (IPRHM=0,53).

Las agencias de régimen especial mantienen la paridad observada en 2023 (IPRHM=1) y aumenta la participación femenina en las agencias públicas empresariales (IPRHM=0,46) al igual que en las Sociedades mercantiles (IPRHM=0,40), pero en estos dos últimos casos bastante alejados del equilibrio representativo.

Por el contrario, los consorcios experimentan un incremento de participación masculina entre su personal directivo en 2024 (IPRHM=0,50) con respecto al año anterior (IPRHM=0,67), en la misma línea que las fundaciones que muestran mayor sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,62) en relación con 2023 (IPRHM=0,71).

Personal de los equipos directivos no alto cargo

En septiembre de 2024, el personal directivo que no es alto cargo muestra un aumento de la participación femenina con respecto al año anterior, aunque sin alcanzar el equilibrio representativo, ya que, de las 96 personas incluidas en esta categoría, 29 son mujeres y 67 hombres (IPRHM=0,60). En 2023 este colectivo presentaba un IPRHM de 0,52.

Las fundaciones, que concentran al 11,5% del total del personal directivo de las entidades, alcanzan una representación equilibrada (IPRHM=0,91), en el resto de las entidades se mantiene una acusada masculinización. El mayor desequilibrio se observa en las agencias de régimen especial (IPRHM=0,00), que representan el 3,1% del total de entidades, y los consorcios (IPRHM=0,33), que representan el 12,5% de este personal. Le siguen las sociedades mercantiles, (IPRHM=0,57) y finalmente las agencias públicas empresariales, que son las entidades que más efectivos concentran (51%), con un IPRHM de 0,65.

En 2024 cabe destacar varias entidades que muestran una representación paritaria (IPRHM=1) en sus puestos directivos no alto cargo. Son las siguientes: la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía, la Agencia empresarial para la Transformación y Desarrollo Económico (TRADE), y el Consorcio de Transportes Metropolitano del Campo de Gibraltar.

Por volumen de personal directivo, destaca la Sociedad Canal Sur Radio y Televisión, S.A. (IPRHM=0,67); le sigue la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) (IPRHM=0,50), y la Radio Televisión de Andalucía (RTVA) (IPRHM=0,40), todas con una representación fuera de los márgenes de equilibrio.

La temporalidad de este personal se ha reducido del 6,2% en 2023 al 3,1% en 2024, siendo ligeramente más elevada entre las mujeres que entre los hombres. En cuanto a la edad de este colectivo, más de la mitad de los efectivos (54,2%) se sitúan en la franja 45-54 años, con mayor presencia masculina (IPRHM=0,69).

3.5.4. Personal no directivo

Personal en mandos intermedios

A 1 de enero de 2024, se confirma la tendencia a la mayor presencia de mujeres en los mandos intermedios de las entidades instrumentales identificada en años anteriores, alcanzando una representación completamente paritaria (IPRHM=1). Sin embargo, al analizar por tipo de entidad, se observan diferencias notables. Las agencias públicas empresariales, que concentran el 43,4% de los mandos intermedios, muestran equilibrio representativo entre hombres y mujeres (IPRHM=0,96). En contraste, las fundaciones, que representan el 29,4% de estos mandos, están feminizadas (IPRHM=1,31). Por otro lado, tanto las sociedades mercantiles (23,9%) como el Consorcio Parque de las Ciencias de Granada, el único consorcio con mandos intermedios, presentan una sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,75 y 0,33, respectivamente).

También se observan diferencias dentro del mismo grupo de entidades. Entre las agencias públicas empresariales, la Agencia Pública de Puertos de Andalucía (APPA) presenta paridad (IPRHM=1), mientras que la Agencia Andaluza de la Energía (IPRHM=1,11) y la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) (IPRHM=0,95) muestran equilibrio representativo. Fuera de los valores de equilibrio se encuentran la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA) con sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,23), mientras que la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA) (IPRHM=0,15) y la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (AOPJA) (IPRHM=0,40) muestran sobrerrepresentación masculina.

Entre las sociedades mercantiles, en 2024 destacan Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA) y la Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A., por su paridad (IPRHM=1). Sin embargo, la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera (AGAPA) tiene sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,75). En el caso de las fundaciones, todas tienen una mayor presencia femenina en los mandos intermedios, excepto la Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre, F.P.A., que cuenta con una representación equilibrada (IPRHM=0,84).

A comienzos de 2024, el 87% de los mandos intermedios de las entidades y consorcios analizados tenía más de 45 años. Entre el personal mayor de 55, la menor presencia femenina (IPRHM=0,89) contrasta con los niveles de representación equilibrada que se observan en otros grupos de edad. En cuanto a la temporalidad, afecta al 4,8% de los mandos intermedios, siendo mayor entre los hombres (5,3%) que entre las mujeres (4,3%). Finalmente, no existen diferencias por tipo de jornada entre mujeres y hombres porque todo el personal de mandos intermedios trabaja a jornada completa.

Resto del personal

El análisis realizado al 1 de enero de 2024 de las entidades instrumentales del sector público andaluz, muestra una situación cercana al equilibrio representativo del personal no directivo (IPRHM=0,92), aunque ligeramente menos cercana a la paridad en comparación con el año anterior (IPRHM=0,95).

Las agencias públicas empresariales concentran casi la mitad de este personal (43,7%) y evidencian una sobrerrepresentación masculina en 2024 (IPRHM=0,75). Este desequilibrio se debe a la alta masculinización de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA) (IPRHM=0,26), que representa el 54,4% del personal no directivo de las agencias, influyendo en la representación global. En contraste, la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA) (IPRHM=1,59) y la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) (IPRHM=1,45) presentan una sobrerrepresentación femenina. Además, siete agencias mantienen valores de representación equilibrados.

Las sociedades mercantiles ocupan el segundo lugar en volumen (22,4%) y, en general, también muestran una tendencia hacia la masculinización (IPRHM=0,69). Sin embargo, algunas entidades tienen una fuerte presencia femenina, como el Parque Científico y Tecnológico Cartuja, S.A. (IPRHM=1,67). Por otro lado, las entidades con mayor cantidad de personal, como Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA) (IPRHM=0,38), Cetursa Sierra Nevada, S.A. (IPRHM=0,63) y Canal Sur Radio y Televisión, S.A. (IPRHM=0,77), tienen sobrerrepresentación masculina. De igual forma, la Red Logística de Andalucía, S.A., aunque con menor número de efectivos, también está muy masculinizada (IPRHM=0,62).

Las fundaciones representan el 15% del personal no directivo y muestran un gran desequilibrio con mayor número de mujeres en sus plantillas (IPRHM=1,39), siendo la Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre F.P.A. (IPRHM=0,47) una excepción al contar con mayor presencia masculina. Solo tres fundaciones tienen una representación equilibrada: la F.P.A. Centro de Estudios Andaluces (IPRHM=1,07), la F.P.A. Rodríguez Acosta (IPRHM=1,14) y la F.P.A. Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada (IPRHM=1,20).

Los consorcios, que solo representan el 0,7% del personal no directivo, muestran valores ligeramente por encima de la paridad (IPRHM=1,02). Seis consorcios presentan una

distribución de personal equilibrada, destacando fuera de este rango el Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén (IPRHM=0,40), con sobrerrepresentación masculina. Los Consorcios Metropolitanos de la Costa de Huelva (IPRHM= 2,00) y del Área de Almería (IPRHM=1,33), del Área de Granada (IPRHM=1,40), y del Área de Córdoba (IPRHM=2,00), presenta una sobrerrepresentación femenina. Finalmente, la Agencia ACCUA muestra una elevada proporción de mujeres en la composición de su personal, con un IPRHM de 1,67.

En enero de 2024, el 45,2% del personal de las entidades instrumentales analizadas se concentra en la franja de edad de 45-54 años, que muestra una representación prácticamente paritaria (IPRHM=1,04). El siguiente colectivo en volumen de personal es el correspondiente a los mayores de 55 años, que representan un 34,2% del total, un colectivo con mayoría masculina, aunque dentro de los márgenes de equilibrio (IPRHM=0,81). Le siguen en número de efectivos, el colectivo de 35 a 44 años, que presenta una composición equilibrada (IPRHM=0,87); y el personal de menos de 34 años (IPRHM=0,75); que con una sobrerrepresentación de hombres no alcanza los márgenes de equilibrio.

La temporalidad afecta en la misma fecha al 24,2% de los puestos y es más acusada entre las mujeres (32,2%) que entre los hombres (17,4%). La parcialidad afecta al 3,5% de los puestos base, siendo las mujeres las que ocupan en mayor medida los puestos de menor estabilidad (4%) que los hombres (3,1%). No obstante, el 96,5% de los puestos base de las entidades instrumentales trabaja a tiempo completo en 2024.

3.5.5. Planes de igualdad

Las empresas y entidades laborales disponen de los planes de igualdad como una herramienta clave para integrar el principio de igualdad en la planificación, gestión y organización del trabajo. Además, la implementación de estos planes es un requisito para las entidades laborales, según la normativa española y andaluza sobre igualdad. En particular, en Andalucía, el artículo 32.1 de la Ley 12/2007 amplía esta obligación a la Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y sus entidades instrumentales.

Este epígrafe ofrece un análisis sobre la existencia de planes de igualdad en el sector público andaluz, basándose en los datos proporcionados por las propias entidades y recopilados hasta el 30 de septiembre de 2024. La existencia de planes de igualdad está cada vez más extendida entre las entidades y consorcios analizados, ya que un 63,5% disponen de un plan de igualdad vigente, lo que supone 21,1 puntos porcentuales más que en 2023.

Las agencias públicas empresariales son las entidades en las que la existencia de planes de igualdad está más extendida, con un 76,9% del total. Únicamente, la Agencia Empresarial para la Transformación y el Desarrollo Económico y la Agencia Andaluza de Cooperación para el Desarrollo (AACID) no disponen de uno a la fecha de recopilación de los datos para elaborar este informe.

Con respecto a los consorcios, mientras en el ejercicio anterior únicamente tres disponían de un plan de igualdad, en 2024 un total de ocho han elaborado uno: el Consorcio Parque de las Ciencias de Granada, el Consorcio de Transporte Metropolitano del Área

de Córdoba, el Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Granada, el Consorcio de Transporte Metropolitano del Campo de Gibraltar, el Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén, el Consorcio Metropolitano de Transportes Bahía de Cádiz, el Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Málaga y el Consorcio de Transporte Metropolitano de la Costa de Huelva.

Por su parte, siete fundaciones cuentan con un plan de igualdad vigente: la Fundación Pública Andaluza Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada, F.P.A., la Fundación Pública Andaluza San Juan de Dios de Lucena y F.F.C., la Fundación Andalucía Emprende F.P.A., la Fundación Pública Andaluza Barenboim-Said; la F.P.A. Centro de Estudios Andaluces; la Fundación Instituto de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía (IEHPA), y la Fundación Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre.

Cinco Sociedades Mercantiles disponen de un plan de igualdad: la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A.; la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, S.A. (INTURJOVEN); Cetursa Sierra Nevada S.A., Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones, S.A.M.P. y Red de Villas Turísticas.

Finalmente, la única agencia administrativa tenida en cuenta en este análisis, la Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía (ACCUA), no cuenta con un plan de igualdad a la fecha de elaboración de este informe.

4

Recursos – Resultados

Este capítulo del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2025 presenta los principales resultados esperados, en términos de igualdad de género y lucha contra la violencia de género, derivados de la implementación de los recursos y medidas presupuestarias planificadas para el próximo año. El capítulo está dividido en tres apartados.

En el primero, se presenta un análisis cuantitativo del crédito de los programas presupuestarios desde el punto de vista de la igualdad de género. Para ello, teniendo en cuenta el rango otorgado a los programas presupuestarios en la clasificación G+, se valora la distribución y la evolución interanual de los recursos públicos, según su potencial impacto para incidir en la reducción de las desigualdades que existen entre mujeres y hombres.

El segundo apartado se centra en el análisis de los Recursos-Resultados que presentan las consejerías, agencias, consorcios y una selección de entidades instrumentales de entre las relacionadas en el anexo VII de la Orden de 24 de mayo de 2024, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2025, que integran la dimensión de género en el desarrollo de sus competencias.

Para finalizar, el tercer apartado presenta una síntesis de la información relativa a los indicadores presupuestarios de género, clasificados por políticas de gasto y secciones presupuestarias para el Presupuesto 2025.

4.1. Análisis desde la perspectiva de género de los créditos contenidos en el Proyecto de Ley del Presupuesto 2025

El presupuesto consolidado de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2025 asciende a 48.871,6 millones de euros, lo que representa un incremento de un 4,5% con respecto al presupuesto anterior.

La elaboración de los presupuestos con perspectiva de género se ha establecido como una estrategia adecuada y eficaz para que las políticas públicas atiendan las desigualdades de género en las diferentes áreas de la vida social, política y económica previamente identificadas y diagnosticadas, y se orienten los recursos públicos a lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Este proceso supone un ejercicio de transparencia hacia la ciudadanía, que posibilita la asignación eficiente de los recursos públicos y mejora la rendición de cuentas.

La presupuestación con perspectiva de género, que tiene una amplia trayectoria en Andalucía, está cada vez más extendida en los países de la OCDE; en 2023 algo más del 60% de los países miembros de este organismo habían puesto en marcha alguna iniciativa de presupuestos con enfoque de género, en comparación con el 44% de las iniciativas que existían en 2015[1]. Entre los beneficios de la presupuestación con enfoque de género, la OCDE destaca mejores evidencias para la toma de decisiones en cuanto a la asignación de recursos; la efectividad del presupuesto para contribuir a acortar las brechas de género; y una mejor comprensión del impacto del presupuesto en los distintos públicos objetivos.

La metodología de presupuestación con enfoque de género de la Comunidad Autónoma de Andalucía, el Programa G+, utiliza como unidad básica de análisis el programa presupuestario, que permite clasificar los créditos en función de su capacidad y potencia transformadora en cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres. También, permite realizar un análisis de evolución de los créditos asociados a las políticas públicas y programas presupuestarios más relevantes para la igualdad de género.

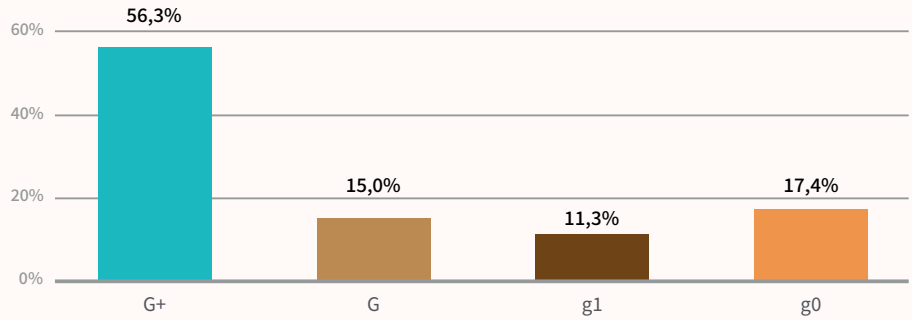
La clasificación de los programas, según su impacto de género, se estructura en la Escala G+. Esta distingue, en primera instancia, a los programas según su pertinencia de género, es decir, si tienen o no incidencia sobre personas. Tras esta primera división, los que sí afectan a personas son categorizados atendiendo a cuatro criterios: el poder transformador, en función de si el programa tiene competencias para actuar y si son relevantes en relación con la igualdad entre mujeres y hombres; la capacidad de impacto, según el número de personas que se ven afectadas por las actuaciones del programa; la relevancia funcional, si el ámbito en el que actúa el programa es reconocido como un ámbito estratégico en igualdad de género, es decir, si puede ejercer como "palanca de cambio" de las desigualdades; y por último, si tiene efectos sobre la gestión del personal de los centros de trabajo de la Junta de Andalucía. Los programas,

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

según estos criterios, se clasifican en cuatro categorías de mayor a menor incidencia de género: G+, G, g1 y g0[2].

Con periodicidad anual, se revisa la Escala G+ para reflejar los cambios en la estructura orgánica, funcional y competencial de los programas presupuestarios. Para el Presupuesto 2025 se han clasificado por primera vez en la Escala G+ las Instituciones de la Junta de Andalucía[3]. Por otra parte, el análisis que sigue también considera por primera vez el servicio de la deuda, el Fondo Andaluz de Garantía Agraria (F.A.G.A.), la Participación en los Ingresos del Estado (P.I.E.), y la sección 35.00 de Participación de las Entidades Locales en los Tributos de la Comunidad Autónoma.

GRÁFICO 4.1.1. ESTRUCTURA DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA SEGÚN ESCALA G+ EN EL PRESUPUESTO 2025

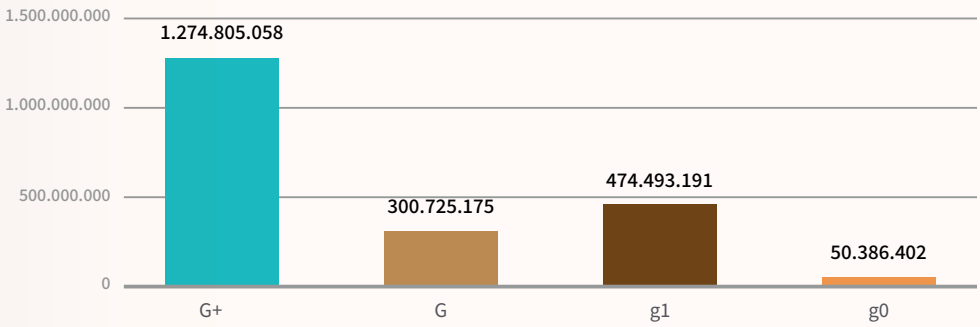


Los programas presupuestarios clasificados como G+, de relevancia alta para la igualdad de género en Andalucía, concentran nuevamente en el Presupuesto 2025 la mayor parte del crédito, ya que representan el 56,3% del total, es decir, 27.501,1 millones de euros en términos absolutos. Los programas de relevancia media, clasificados en la categoría G, contienen el 15% del total presupuestario, que se corresponden con 7.337,5 millones de euros. Y los programas g1, aquellos que implican una relevancia baja para la igualdad entre mujeres y hombres, constituyen el 11,3% del total, sumando 5.531,3 millones de euros.

2 Las categorías expresan la siguiente escala: G+ son programas de relevancia máxima para la igualdad de género; los programas G son de relevancia media-alta; 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.

3 Parlamento de Andalucía, Cámara de Cuentas, Consejo Consultivo de Andalucía, Consejo Audiovisual de Andalucía, Consejo de la Transparencia y Protección de Datos de Andalucía y Agencia de la Competencia y de la Regulación Económica de Andalucía.

GRÁFICO 4.1.2. CRECIMIENTO DEL GASTO PRESUPUESTARIO DE LOS PROGRAMAS SEGÚN ESCALA G+ 2025 RESPECTO AL AÑO 2024



En comparación con el Presupuesto anterior, todos los programas pertinentes a género incrementan su presupuesto para 2025. De esta manera, los créditos de los programas G+ crecen un 4,9%, lo que equivale a 1.274,8 millones de euros más que en el Presupuesto 2024. La subida para los programas G es del 4,3%, con 300,7 millones de euros. Para los programas g1, el aumento es del 9,4%, sumando 474,5 millones de euros más. En el caso de los programas presupuestarios sin pertinencia de género, g0, sus créditos se incrementan un 0,6%, con un total de 50,4 millones de euros.

CUADRO 4.1.1. EVOLUCIÓN DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS SEGÚN LA CLASIFICACIÓN G+

2025				Variación 2025/2024	Variación 2025/2024
Clasificación G+	Número de programas	Crédito inicial	%		
G+	54	27.501.080.633	56,3%	4,9%	1.274.805.058
G	64	7.337.482.693	15,0%	4,3%	300.725.175
g1	36	5.531.272.268	11,3%	9,4%	474.493.191
g0	19	8.501.765.170	17,4%	0,6%	50.386.402
TOTAL	**173**	**48.871.600.764**	**100%**	**4,5%**	**2.100.409.826**

2024: Cifras del Presupuesto inicial 2024 modificadas para que la comparación sea homogénea con los datos del Presupuesto 2025.

Crédito inicial de 2024 y 2025 incluyendo el servicio de la deuda, FAGA, PIE, la sección 35.00 e Instituciones.

El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2025, por tanto, dedica una proporción importante de sus recursos a desarrollar políticas, planes y programas prioritarios y efectivos para la reducción de las principales desigualdades de género. Estas medidas buscan no solo reducir las brechas de género, sino también generar un crecimiento inclusivo, donde tanto mujeres como hombres puedan contribuir y beneficiarse de los avances, fortaleciendo así el tejido social y económico de la región.

4.2. Análisis de los recursos–resultados por secciones presupuestarias y selección de entidades instrumentales

El presente apartado es uno de los más importantes del Informe, puesto que incluye una valoración cualitativa por sección presupuestaria del impacto que las actuaciones previstas por los programas para el Presupuesto 2025 tendrán en la igualdad de género en Andalucía.

A continuación, se presenta la información relativa a los programas presupuestarios G+, según la clasificación de los programas incluida en el Anexo VI de la Orden de elaboración de 24 de mayo de 2024, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2025, y que han sido seleccionados por su máximo potencial para incidir en la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres. Asimismo, se incluyen las fichas elaboradas por las entidades instrumentales incluidas en el Anexo VII de la Orden, cuyas competencias son susceptibles de incorporar esta dimensión.

La ficha de cada programa presupuestario o entidad instrumental contiene la siguiente información distribuida en tres apartados: diagnóstico del programa presupuestario o ámbito de actuación en relación con la igualdad y la violencia de género; la adecuación de sus actuaciones a la normativa de igualdad vigente, y finalmente, resumen de los resultados esperados de la aplicación de dichas actuaciones desde la perspectiva de género en su ámbito de competencias.

Esta información debe leerse en conexión con la que contiene el Anexo 1, incluido como novedad para el Presupuesto 2025 en el presente informe, en el que se recopilan los objetivos, actuaciones e indicadores presupuestarios de género extraídos del Sistema de Información GIRO y contenidos en las Fichas de los programas presupuestarios seleccionados. La finalidad última es facilitar la comprensión de la información compilada en el presente apartado, poniendo en relación los elementos de la planificación presupuestaria con los resultados esperados en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres.

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

Según el Decreto 152/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa, corresponden a esta Consejería competencias con relevancia de género, destacando entre ellas la estrategia digital, como marco común y unificado de referencia para la elaboración, desarrollo e implantación de un modelo digital en la Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales, que se oriente a la prestación de servicios públicos; y también la dirección y coordinación de las políticas de comunicación para la presencia institucional de la Junta de Andalucía, y de las políticas sobre medios de comunicación social y del sector audiovisual en Andalucía. Ambas están relacionadas con mandatos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

01.40 CONSORCIO PARA EL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y DEL CONOCIMIENTO EN ANDALUCÍA "FERNANDO DE LOS RÍOS"

12D ESTRATEGIA DIGITAL

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

Este programa presupuestario desarrolla actuaciones de sensibilización en igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. También contribuye al desarrollo del talento y las vocaciones científicas en edades tempranas, especialmente entre las niñas. Esto lo realiza a través de talleres, charlas y actividades en los centros de la Red de Puntos Vuela.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

Las actuaciones previstas atienden a los Artículos 21 bis y 33 de la Ley 12/2007.

Según el Artículo 21 bis, apartado 1, 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.

En cuanto al artículo 33, este señala que las administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, promoverán la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante la sensibilización sobre esta problemática.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

La iniciativa de inspiración STEM llevada a cabo por la Red de Puntos Vuela 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 2025, se espera que más de 300.000 jóvenes puedan beneficiarse de este proyecto educativo de fomento de carreras universitarias científicas y técnicas.

Por otra parte, mediante la realización de charlas divulgativas en los centros de la Red de Puntos Vuela, se sensibiliza a la ciudadanía sobre la problemática social de la violencia de genero así como la necesidad de considerar la igualdad de género en todos los ámbitos sociales, ya sean empresariales, educativos, laborales, etc. Se realizarán más de 900 acciones relacionadas con este tema durante el año 2025 con una participación de 4.000 personas.

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

52C COMUNICACIÓN SOCIAL

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

En las informaciones de los medios de comunicación y las propias que maneja el grupo RTVA, se siguen reflejando situaciones de desigualdad de género y de violencia contra las mujeres en muchos ámbitos de la sociedad. Es por ello que desde el Grupo de empresas de RTVA, en su labor de medio de comunicación de servicio público y en cumplimiento de la normativa vigente, se asume el deber de formar y educar en el ámbito de los derechos fundamentales, entre los que se encuentra la igualdad entre mujeres y hombres.

De esta manera, se desarrollan programaciones especiales sobre igualdad y violencia de género así como campañas específicas de sensibilización con difusión de mensajes no sexistas. También se favorece la presencia de mujeres expertas en tertulias y se mantiene actualizada una agenda sobre las mismas. Además, se desarrollan convenios de colaboración con entidades que hagan visible el papel de las mujeres en la sociedad y participen en la lucha contra la violencia de género.

Este enfoque también se incorpora a la gestión de las relaciones laborales en el ámbito de la RTVA, con actuaciones como la oferta de cursos de formación especializados en igualdad de género e implantación del lenguaje inclusivo o la publicación del Libro de estilo de RTVA con perspectiva de género. También se ha adecuado el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a la nueva legislación, y se han incorporado medidas específicas en el plan de Responsabilidad Social Corporativa de RTVA y CSRTV, para que ayuden a la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Además, el Plan estratégico de la RTVA (2021-2026) contempla la igualdad de género como eje transversal y se ha desarrollado el III Plan de Igualdad de la Agencia Pública

Empresarial de la RTVA y Canal Sur Radio y Televisión, S.A., con un total de 29 medidas, algunas ya realizas y otras en ejecución.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

Las actuaciones del programa presupuestario atienden 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 al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Mediante las actuaciones previstas se espera conseguir una mayor sensibilización entre el público que sigue las emisiones tanto en las cadenas de televisión (Canal Sur Televisión, Canal 2 Andalucía y Andalucía Televisión) como de radio (Canal Sur Radio, Radio Andalucía Información y Canal Fiesta Radio). También a través de la televisión a la carta y por los canales web (FlamencoRadio.com, Canal Sur Más y los canales sobre cocina, turismo y público infantil).

A ello contribuirá la creación de espacios específicos que presenten la realidad de las mujeres en Canal Sur Más, Canal sur TV y Canal Sur Radio; las campañas de sensibilización e información sobre igualdad de género, diversidad y violencia de Género; o el diseño de campañas internas y externas para transmitir la necesidad de igualdad y corresponsabilidad entre mujeres y hombres. También la implementación del impacto de género en los programas de producción propia y financiada; y la inclusión de criterios de discriminación positiva en los pliegos de contratación para favorecer a aquellas empresas que contemplen medidas de igualdad de género.

A nivel intraorganizacional, se espera la ejecución de las medidas del III Plan de Igualdad de la Agencia Pública Empresarial de la RTVA y Canal Sur Radio y Televisión, S.A.

10.00 Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos

La Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos tiene atribuidas, según el Decreto 153/2022, de 9 de agosto, por el que se establece su estructura orgánica, modificado posteriormente por el Decreto 120/2024, de 25 de junio, 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. Algunos de estas políticas tienen un importante valor estratégico ya que son transversales al conjunto de la Administración de la Junta de Andalucía.

A ello hay que añadir que la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, incluye varias disposiciones que afectan a los ámbitos competenciales de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos. Entre estas destacan la gestión de la contratación pública o la elaboración del Presupuesto con enfoque de género.

Sobre esta última, a esta Consejería le corresponde la coordinación para el desarrollo e implementación de las diferentes perspectivas transversales, entre ellas la de igualdad de género en el Presupuesto, mediante los informes legalmente establecidos en la elaboración presupuestaria. Se cumple así con el mandato del artículo 8 de la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

61B POLÍTICA ECONÓMICA Y FINANCIERA Y PLANIFICACIÓN

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

La economía andaluza, aunque en los últimos años ha avanzado en la corrección de las brechas de género, todavía tiene que seguir progresando para conseguir que las mujeres aumenten su participación en la actividad económica y, por tanto, en el mercado de trabajo.

Los datos más recientes de afiliación a la seguridad social ponen de manifiesto que, aunque la participación de las mujeres en las cifras de empleo todavía está por debajo de su representación en la población andaluza (50,8% del total de la población), esta brecha de género se está corrigiendo paulatinamente. El dinamismo diferencial de la creación de empleo entre las mujeres está permitiendo avanzar en la reducción de la brecha de género en el mercado laboral, observándose un avance en la participación de las mujeres en el empleo total en los últimos cinco años de casi un punto porcentual: el porcentaje de afiliados mujeres ha pasado del 45,8% a finales de 2018, al 46,7% al cierre del primer semestre de 2024.

De igual forma, se observa este acercamiento en la incorporación de población activa femenina al mercado de trabajo, es decir en el porcentaje de mujeres que manifiestan su deseo de trabajar, así como en la afectación de la tasa de paro al colectivo femenino. Al mismo tiempo, el desempleo de las mujeres ha mejorado ostensiblemente, ya que la tasa de paro se ha reducido casi siete puntos porcentuales, pasando del 26,9% de la población activa en 2018, al 19,2% en el segundo trimestre de 2024.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

Se pretende potenciar la integración de la perspectiva de género en el ámbito de actuación de la Secretaría General de Economía, así se incorpora la perspectiva de igualdad y género en el ejercicio del análisis y diagnóstico de la situación socioeconómica de Andalucía.

Para ello, la perspectiva de género está presente en los informes y estudios de diferentes aspectos de la realidad económica y social de Andalucía, así como en las publicaciones de contenido económico, de periodicidad mensual, trimestral y anual, que realiza la Secretaría General de Economía.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

En la medida en que la existencia de brechas de género es un desequilibrio social que hay que corregir en multitud de aspectos, con el programa presupuestario 61B se pretende incorporar la perspectiva de género en la realización de análisis, informes, estudios y publicaciones de contenido económico, para de este modo contribuir a la solución de las brechas de género en la sociedad andaluza.

61C POLÍTICA ESTRATÉGICA DE CONTRATACIÓN PÚBLICA

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

Las dimensiones biológica, psicológica, histórica, social y cultural de hombres y mujeres pueden visualizarse a través de la perspectiva de género, permitiendo a su vez localizar líneas de reflexión y de actuación para erradicar las desigualdades.

En la actualidad los poderes públicos tienen la obligación transversal de llevar a cabo políticas y actuaciones destinadas a erradicar cualquier síntoma de desigualdad y lograr el principio jurídico universal de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, lo que implica actuar en las fases de análisis, planificación, diseño y ejecución.

Desde el convencimiento de que el acceso a los datos y la capacidad de analizarlos visibilizan los postulados subyacentes a la realidad y logran una mayor transparencia, mediante la actuación proyectada se pretende analizar la información existente en las contrataciones licitadas por el Sector Público Andaluz y publicadas en la Plataforma de Contratación de la Junta de Andalucía. Ello permitirá situar a las personas en el núcleo de la toma de decisiones políticas promoviendo la necesidad de evaluar cualquier actuación desde la perspectiva de género, desterrando la premisa de que las políticas son neutras respecto al género.

En este ámbito se contempla también la revisión y actualización de la Guía para la incorporación de cláusulas sociales y ambientales, para facilitar la integración de la visión de género en todas las fases de los procesos de contratación del sector público andaluz, en un ejercicio de responsabilidad social corporativa.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

Se pretende, por un lado, disponer de la información para promover la contratación pública socialmente responsable y por otro trabajar en el análisis del cumplimiento de lo establecido en el artículo 12 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. También favorecer el cumplimiento de las exigencias derivadas 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.

Ello implica necesariamente realizar un análisis de la incorporación en las distintas fases del procedimiento de contratación pública de aspectos sociales y de promoción de la igualdad, entre otros, sin olvidar que vienen siempre condicionadas a guardar una necesaria relación con el objeto del contrato. De este modo se trabajará en la recopilación, análisis e interpretación de información relativa a la contratación, lo que conlleva indefectiblemente el trabajo previo de definición de indicadores cuantitativos y cualitativos.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Mediante la aplicación de las actuaciones se pretende disponer del acceso a los datos que permitan analizar la perspectiva de género en la contratación pública andaluza y la consiguiente concreción de las políticas públicas al respecto. Esto es, pretende facilitar la base para la toma de decisiones sobre la instrumentalización de la contratación.

Ello implica evaluar cómo se ha avanzado en la integración de la visión de género en todas las fases de los procesos de contratación del Sector Público Andaluz: medidas aplicables al propio objeto del contrato, a prescripciones técnicas, a la solvencia técnica, a las prohibiciones de contratar, a criterios de adjudicación y de desempate y condiciones especiales de ejecución, e incluso al control del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la legislación social, laboral y ambiental, penalidades y resolución de los contratos. Ello facilitará la labor de adopción de acciones adecuadas para luchar contra la discriminación, directa o indirecta por motivos de sexo, junto a otras como el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

El Presupuesto, como elemento fundamental en el ejercicio de la política económica del gobierno, tiene un efecto determinante en la lucha de la desigualdad de género. No se puede ignorar que las mujeres se encuentran en una situación de discriminación social, política, económica y laboral, como muestran los siguientes datos, entre otros.

En el área de Universidades, las alumnas suponen el 56,9%, mientras que los alumnos el 43,1%, una diferencia de 2,2 puntos porcentuales superior a la observada diez años antes (54,7% de mujeres y 45,3% de hombres). El número de egresadas universitarias

(61,5%) es mayor en 23 puntos porcentuales que el de egresados (38,5%). No así, en la ocupación de cátedras universitarias, donde la población masculina vuelve a tomar protagonismo ocupando el 73,8% de tales puestos, frente al 26,2% desempeñados por mujeres.

Esta diferencia en formación universitaria no corresponde con la tasa de paro, que evidencia que las mujeres sufren en mayor medida el desempleo (19,2%) y sobrepasa en más de cinco puntos a la correspondiente a la población masculina (13,7%). En cuanto al sueldo medio anual de la población femenina (20.427,8 euros), es inferior en más de 5.000 euros al de la población masculina (25.464,8 euros).

En este sentido, el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía incorpora la perspectiva de género a todos los niveles del proceso presupuestario, con el objeto de asignar ingresos y gastos para promover la igualdad de género.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

La principal actuación de género desarrollada por el programa 61D es la elaboración del presupuesto, siendo la perspectiva de género una de las dimensiones que se tienen en cuenta en este desempeño, de acuerdo con el artículo 8 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Dicho enfoque se materializa en el Informe de Evaluación de Impacto de Género, que de acuerdo con el artículo 10 de la citada ley, incorpora indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibilitan un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

El análisis de la reducción de las desigualdades se extiende al ámbito de la violencia de género. De acuerdo con el artículo 5 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, se debe recoger un sistema de indicadores que permita obtener datos estadísticos desagregados sobre todas las formas de violencia de género.

Por otro lado, y de forma transversal, este programa impulsa formación con el objetivo de coadyuvar a que la planificación presupuestaria contribuya a erradicar las brechas de género, de acuerdo con el artículo 9 bis 2 de la Ley 12/2007.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

La elaboración del presupuesto con enfoque de género permite corregir las desigualdades detectadas entre hombres y mujeres, lo que añade eficacia y eficiencia en la asignación de los recursos y aporta riqueza y cohesión social.

Con la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género se espera lograr una mayor integración de la perspectiva de igualdad de género en las políticas presupuestarias. Este informe, que acompaña al proyecto de Ley del Presupuesto, muestra tanto los recursos puestos a disposición por los programas presupuestarios con alta

capacidad para reducir las desigualdades entre mujeres y hombres (clasificados G+), como los resultados e impactos que se pretenden conseguir con ellos.

Todo ello, sin olvidar que a través del Informe de Evaluación de Impacto de Género se lleva a cabo una labor de divulgación y concienciación ante la ciudadanía sobre la importancia de la promoción de la igualdad de género.

En esta labor de integración de la perspectiva de género en el presupuesto, desde este centro directivo también se impulsan acciones formativas orientadas a mejorar la planificación con enfoque de género. Esto permitirá que el personal encargado de los programas presupuestarios aplique mejor los mandatos normativos que los vinculan e incorpore objetivos, actuaciones e indicadores en la planificación orientados a reducir las brechas en sus ámbitos de actuación.

Esta formación con perspectiva de género se ha venido consolidando a lo largo de los años, lo que ha permitido mejorar de forma notable la cadena de planificación, de objetivos, actuaciones e indicadores de un elevado número de programas presupuestarios. La Dirección General de Presupuestos seguirá trabajando en la misma línea para seguir mejorando la información cualitativa en general, y la incorporación de la dimensión de género, en particular.

61H FINANCIACIÓN Y TRIBUTOS

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

Para hacer un diagnóstico de la situación existente relacionada con el programa, resulta relevante el conocimiento de las disparidades existentes entre mujeres y hombres y su incidencia en el ámbito tributario dentro de las variables socioeconómicas que puedan tener implicación en el diseño de un sistema fiscal determinado, en el ámbito de las políticas públicas.

Por tanto, dentro de las distintas áreas imbricadas dentro el programa 61H, es en el ámbito tributario donde más necesario resulta conocer cómo las desigualdades de género se manifiestan de manera concreta en el territorio andaluz y cómo afectan de manera diferente a hombres y a mujeres. Ello se realiza con un análisis estadístico de los tributos con incidencia en el ámbito autonómico, desagregados por sexo, para analizar la realidad existente a la hora de aprobar las normas en búsqueda de la reducción de las brechas de género existentes.

En este sentido, se tienen en cuenta distintos estudios que analizan la situación desde el punto de vista global y, sobre todo, la plasmación práctica observada de los datos extraídos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria y las propias bases de datos de la Consejería contenidos en el capítulo de Realidad del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto, que es informado por este mismo Centro Directivo.

En lo concerniente a la lucha contra la violencia doméstica, también se han aprobado normas para intentar paliar en cierta medida a quien sufre dicha lacra, las cuales serán mejoradas.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

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. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Es necesario hacer constar que los beneficios fiscales y demás medidas adoptadas son aprobadas por el Parlamento, siendo la competencia de la Dirección General de Tributos, Financiación, Relaciones Financieras con las Corporaciones Locales y Juego la de realizar los estudios en ejecución de las directrices sobre la política fiscal del Consejo de Gobierno. Por ello, en lo que respecta a tributos propios o cedidos de competencia de esta Comunidad Autónoma, conviene recordar que, en todo caso, la legislación fiscal es un instrumento básico de la acción política y que únicamente corresponde al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía y/o al Parlamento Andalucía la decisión sobre la aprobación de las disposiciones normativas oportunas.

No obstante lo anterior, una vez analizadas las estadísticas y la evolución de las medidas aprobadas en los últimos años (deducciones autonómicas en IRPF, deflactación de la tarifa y de los mínimos personales y familiares, etc.) se puede comprobar cómo las mismas han tenido una incidencia beneficiosa en las rentas medias y bajas, que son los estratos donde se manifiesta con mayor intensidad la brecha de género.

En lo relativo a violencia de género, se aprobaron medidas como, por ejemplo, la deducción autonómica en IRPF por cantidades invertidas en el alquiler de vivienda habitual o el tipo reducido en ITPAJD en adquisición de vivienda habitual, para víctimas de violencia doméstica.

La aplicación de estas medidas coadyuva al resultado esperado desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia doméstica.

61K COORDINACIÓN DE FONDOS EUROPEOS

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

La Dirección General de Fondos Europeos es la Unidad Administradora de los Fondos Estructurales, Fondo de Cohesión y otros Fondos no estructurales establecidos por la UE gestionados por la Junta de Andalucía, con excepción del FEAGA. En el ámbito de la Comunidad Autónoma, actúa como autoridad responsable en los programas de iniciativa nacional y demás formas de intervención europeas, ejerciendo además, las funciones de coordinación para las iniciativas enmarcadas dentro del Objetivo de Cooperación Territorial Europea y de los Fondos provenientes del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Actuará como autoridad de gestión de las actuaciones cofinanciadas con el FEADER en el marco del Programa de Desarrollo Rural y del Plan Estratégico de la PAC, y como organismo intermedio responsable de la certificación para el FEMP y el FEMPA de Andalucía. También es responsable de los Secretariados Técnicos que puedan corresponderle en el marco de los Programas de Cooperación Territorial Europea.

Entre sus funciones están la programación, presupuestación, selección de operaciones, verificación, declaración de gastos, seguimiento, evaluación, control y gestión del riesgo de los fondos europeos, y que estructuran el programa presupuestario 61K.

La eliminación de las desigualdades por razón de género se integra como objetivo a alcanzar en todos los planes estratégicos y políticas sociales de la UE y es por ello que la Dirección General de Fondos Europeos establece medidas para impulsar la igualdad de género en el ámbito de sus competencias.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

Las actuaciones previstas por la Dirección General de Fondos Europeos se adecúan a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, cuyo objetivo principal es garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias en clave de género.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia 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 fomentar la igualdad de género. Entre otras, incrementar la tasa de empleo femenina; mejorar, fortalecer y reorganizar el sistema de cuidados de larga duración; o elevar el potencial educativo y la igualdad de oportunidades.

10.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA

54F ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA Y CARTOGRÁFICA

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

Las competencias de este programa presupuestario se centran en la producción y difusión de datos geoestadísticos con el objetivo de generar evidencias para la toma de decisiones, tanto en el ejercicio de las labores de gobierno, como por las empresas y la ciudadanía en general. Dentro de los datos que se producen y difunden, aquellos que están referidos a personas, están concebidos para aportar información sobre posibles brechas de género en cualquier ámbito, y contribuir de esa manera al diseño de políticas que mitiguen las brechas detectadas.

En este sentido, se ha diseñado una actividad estadística oficial de síntesis denominada Sistema de Indicadores con perspectiva de género de Andalucía. Este ofrece datos sobre la situación de hombres y mujeres en diferentes áreas como social, económica o de representación, con el objetivo de poner a disposición de las personas usuarias información que permita conocer los ámbitos y factores que condicionan las desigualdades por razón de género. Además, el IECA, como coordinador del Sistema Estadístico y Cartográfico de Andalucía, vela por el cumplimiento del eje transversal de género por parte del Programa Estadístico y Cartográfico de la Comunidad Autónoma de Andalucía 2023-2029 (PECA), que pretende incorporar la perspectiva de género de manera sistemática mediante la inclusión de la variable sexo de forma transversal, propiciando la generación de indicadores de género, y avanzando en nuevas estrategias que permitan mejorar la medición de la desigualdad de género.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

El PECA 2023-2029 es de obligado cumplimiento para toda la Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales. Cada una de las actividades que se produzcan deben considerar, salvo que por su propia naturaleza no proceda, 6 ejes transversales, entre los que se encuentra el de género, obligando a la inclusión de la variable sexo. De esta manera, se encuentra alineado con la línea estratégica 1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género, del eje básico de intervención de gobernanza del Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028, cumpliendo el IECA con este mandato.

Además, en todas las actividades que están referidas a personas, ofrece información desagregada por sexo, dando cumplimiento también a lo establecido en el artículo 10.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

Asimismo, en el desarrollo, ejecución y difusión de la actividad denominada Sistema de Indicadores con perspectiva de género de Andalucía, cumple con la obligación establecida en el artículo 10.3 de la citada Ley, así como con en el artículo 5.b) de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre. Por otra parte, los resultados de dicha actividad no sólo ponen a disposición de las personas usuarias numerosa información para la medición de la desigualdad de género, sino que también contribuyen a la medición de indicadores de impacto de planes estratégicos, como el de igualdad de mujeres y hombres 2022-2028, o a la realización del Informe de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

La difusión de la información implica poner a disposición de la sociedad los resultados de las actividades programadas y encomendadas al IECA para el ejercicio 2025. Estos podrán ser consultados en las plataformas de difusión del IECA en formatos accesibles, en concreto, mediante productos específicos, bancos de datos multitemáticos o mediante servicios interoperables.

La provisión de información cuantitativa que aporte evidencias sobre aspectos relevantes en base a las cuales sea posible adoptar decisiones, afectará a todos los ámbitos sociales y económicos en los que se desenvuelve la población. Maximizar la provisión de esta información y dotarla de la máxima calidad permitirá disponer de evidencias que propicien aquellas actuaciones públicas que mitiguen las brechas de género en distintos sectores. También de aquellas que reflejen la evolución en el tiempo de los valores afectados, y por tanto el resultado de las políticas públicas. Finalmente, contribuirán a detectar lagunas de información y sugerir el emprendimiento de nuevas actuaciones, así como identificar avances en necesidades de información que aporten valor a la producción estadística por sexo en Andalucía.

10.51 AGENCIA EMPRESARIAL PARA LA TRANSFORMACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (TRADE)

72B APOYO ECONÓMICO AL SECTOR EMPRESARIAL

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

En el mercado de trabajo en Andalucía en 2022, se observa que la tasa de empleo masculina continúa situándose por encima de la femenina, con porcentajes del 52,5%, y 39,5% respectivamente. Si se incorpora otra variable al análisis, se observa que, por edad, entre las mujeres, la tasa de empleo más alta se da entre los 30 y 44 años (67,3%), y que la brecha de género más intensa, siempre con mayores tasas entre los hombres, se produce en el tramo de edades de 45 a 54 años, con 20,9 puntos de diferencia.

Las medidas de acción positiva para la participación de las mujeres en el mundo laboral a través de subvenciones pueden contribuir a reducir la brecha de género en el sector industrial y anexos. De esta manera, se han incluido criterios de discriminación positiva para reducir la brecha de género en el sector empresarial andaluz a través del Decreto 114/2024. En este sentido, se valoran con mayor intensidad de ayuda, aquellos proyectos que crean empleo, especialmente el empleo de mujeres, y para aquellas empresas participadas mayoritariamente por mujeres, por estar infrarrepresentadas en el sector industrial y anexos.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

Las actuaciones del programa responden a mandatos específicos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, integrando el enfoque de género de manera que pueden contribuir a reducir las brechas de género detectadas en su ámbito de actuación. Los artículos que se aplican son: art. 5, art. 9, art. 13 y art. 25.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Contribuir a lograr un tejido empresarial innovador con un mayor equilibrio en la representación femenina, especialmente en los puestos de dirección y una mayor participación en las empresas de Andalucía. Corregir esta situación permitirá un mayor desarrollo socio-cultural y un crecimiento económico, porque contribuir a un desarrollo igualitario de la sociedad, resulta un deber de la Administración.

En este sentido, TRADE, pretende favorecer las inversiones empresariales para la creación de nuevas actividades, y en la consolidación y mejora de las ya existentes. También fomentar la investigación, desarrollo e innovación y las sinergias entre agentes económicos y Administraciones Públicas. Todo ello con el claro objetivo de fomentar la participación de las mujeres en estas actividades, a todos los niveles, para contribuir a que la economía aproveche el enorme potencial existente.

11.00 Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional

La Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, en virtud del Decreto 164/2024, de 26 de agosto, por el que se establece su estructura orgánica, tiene atribuidas una serie de competencias de alta relevancia en materia de igualdad de género, como son las relativas a la política educativa, desarrollando la regulación y administración de la enseñanza no universitaria en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades.

Además, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, incluye varias disposiciones que afectan a los ámbitos competenciales de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, en especial, en lo relativo a la promoción de la igualdad de género en los centros docentes así como en la integración de contenidos curriculares.

31P APOYO A FAMILIAS

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

En el ámbito de Educación, resulta imprescindible conocer la evolución de los servicios educativos complementarios (aula matinal, comedor escolar y actividades extraescolares), que son fundamentales para que se produzcan avances en la conciliación personal, laboral y familiar de hombres y mujeres. En el curso 2022/2023, son 2.286 los centros que presentan uno o más servicios. Los centros con servicio de comedor aumentaron, ofreciéndolo actualmente un 67,4% del total. También se produce un incremento en los centros que facilitan el servicio de aula matinal (74,2%). Los centros con actividades extraescolares representan el 55,9%.

En cuanto a la participación en el mercado de trabajo, se observa que en 2022, la tasa de empleo masculina continúa situándose por encima de la femenina, con porcentajes del 52,5%, y 39,5% respectivamente.

En lo que respecta a las personas inactivas por responsabilidades de cuidado, en Andalucía en 2022 nueve de cada diez eran mujeres. Por tipo de hogar, son las mujeres con pareja y descendencia las que presentan el porcentaje más alto de inactividad por cuidados, 11,9%. Les siguen las mujeres en hogares monoparentales, con un 6,7%.

Además, según los últimos datos disponibles a 2021, la mayor parte de las excedencias para el cuidado de hijos y otros familiares en Andalucía siguen siendo solicitadas por mujeres, concretamente el 79,3% del total de excedencias por cuidado de familiares y el 89% de las excedencias por cuidados de hijos e hijas.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece en su artículo 5 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. Por otra parte, 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.

También la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, establece entre sus principios, la promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los ámbitos y prácticas del sistema educativo (art. 4.e).

Las actuaciones también se adecúan al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno el 8 de marzo de 2022, y al III Plan de Igualdad de Género en Educación, aprobado mediante la Orden de 7 de junio de 2024.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Con la implementación de las medidas incluidas en este programa, se abordan diversas facetas de la equidad y la igualdad de oportunidades en la educación. Las becas y ayudas al estudio, Beca 6000 y Beca Andalucía Segunda Oportunidad, contribuyen a la corrección de desigualdades sociales y la facilitación del acceso a la educación sin sesgos de género. Se prevé atender a más de 10.000 alumnos y alumnas.

En este sentido, el objetivo de la Beca 6000, es apoyar al alumnado andaluz perteneciente a familias con rentas modestas que termina la enseñanza obligatoria, con objeto de que permanezca en el sistema educativo y pueda continuar sus estudios de bachillerato o formación profesional inicial, favoreciendo mayores posibilidades de encontrar un empleo cuando finalice su proceso formativo y accediendo al mercado de trabajo con las mejores condiciones de empleabilidad. Por su parte, la Beca Andalucía Segunda Oportunidad va dirigida específicamente al sector de población afectado por el denominado abandono educativo temprano y es un instrumento útil para facilitar la reincorporación al sistema educativo andaluz de estas personas.

Por otro lado, el programa de Gratuidad de Libros de Texto promueve la equidad al garantizar que todos los estudiantes tengan acceso gratuito a los libros de texto necesarios, lo cual es especialmente beneficioso para las familias con menos recursos. Así, se proporcionan gratuitamente libros y materiales curriculares de elaboración propia a la totalidad del alumnado escolarizado en Andalucía.

Se realizan también actuaciones que buscan reducir las brechas de género en el fracaso escolar y en el deporte en la escuela, contribuyendo a una formación integral que refuerza la equidad en el ámbito educativo. Estas actuaciones son una herramienta más de la Consejería para el impulso de la equidad con una finalidad formativa dirigida a

los jóvenes como medida de prevención de posibles desarraigos y desventajas sociales, cubriéndose las necesidades de ocio y de actividades extraescolares en zonas rurales y de difícil acceso.

A través de servicios como el comedor escolar se ayuda a la conciliación familiar y a la incorporación femenina al mercado laboral, apoyando la equidad de género. Las ayudas económicas mediante bonificaciones para el comedor escolar a familias con menos recursos, también aseguran que los niños y niñas tengan acceso a una alimentación adecuada, lo que favorece su rendimiento académico y bienestar general.

Por último, proporcionar subvenciones a centros docentes privados de educación especial y de compensación educativa para servicios de comedor en zonas desfavorecidas, garantiza que los estudiantes en situación de vulnerabilidad puedan permanecer en el Sistema Educativo, contribuyendo igualmente a la conciliación familiar.

42C EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

La escolarización de 3 a 5 años, segundo ciclo de Educación Infantil, es una etapa no obligatoria que el sistema educativo andaluz ofrece con carácter voluntario gratuito. Esta etapa contribuye al desarrollo físico, afectivo, social e intelectual de los menores y tiene una finalidad educativo-asistencial. La tasa de escolarización de estos niños y niñas es del 96,4% en el curso 2021/2022, siendo un recurso que las familias tienen para conciliar. Según datos publicados por el Observatorio de la Infancia y la Adolescencia de Andalucía, cabe señalar que la población de 3 a 5 años, en el período transcurrido desde 2011 a 2021, se ha reducido en un 17,9%.

Los datos referidos a los cursos académicos entre los cursos 2009/2010 y 2019/2020 muestran que la tasa de idoneidad disminuye a medida que aumenta la edad del alumnado, observándose asimismo brechas de género en todos los tramos de edad. Así, las alumnas presentan siempre valores superiores a los alumnos para este índice ya que obtienen mejores resultados, con un progreso esperado y adecuado, y con un menor índice de repetición de curso. Por tanto, la idoneidad es un problema mayoritariamente masculino.

Finalmente, el cuerpo docente de esta etapa concentra al 36,9% del total del personal, y en el curso 2023/2024 es uno de los colectivos con mayor presencia femenina (IPR-HM=1,53). Este personal docente atiende a los más de 700.000 alumnos y alumnas escolarizados en más de 2.300 centros docentes sostenidos con fondos públicos.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece en su artículo 5 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. Por otra parte, 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.

Además, 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.

Por su parte, la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, establece entre sus principios, la "promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los ámbitos y prácticas del sistema educativo" (art. 4.e).

También se contemplan los mandatos del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno el 8 de marzo de 2022, y del III Plan de Igualdad de Género en Educación, aprobado mediante la Orden de 7 de junio de 2024.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Los recursos financiados con este programa desempeñan un papel crucial al garantizar el acceso a un sistema educativo de alta calidad y completamente gratuito para los menores a través de los centros de educación infantil y primaria sostenidos con fondos públicos. Esto implica no solo el acceso físico a las aulas, sino también la provisión de los medios y herramientas necesarios para desarrollar prácticas educativas inclusivas y equitativas. Estas prácticas buscan no solo cumplir con los objetivos académicos, sino también fomentar la igualdad de oportunidades entre todo el alumnado, independientemente de su origen socioeconómico, género, capacidad o cualquier otra característica.

La promoción de la igualdad de género desde la escuela es una parte fundamental de este enfoque. Esta educación temprana tiene un impacto positivo en la prevención de futuras situaciones de discriminación sexista, al empoderar a las y los jóvenes para que valoren la igualdad de género y respeten las diferencias. Así, estos centros fomentan y evalúan objetivos marcados por los planes de igualdad, de obligado cumplimiento para todos ellos.

Asimismo, se promueve la coeducación y corresponsabilidad para prevenir la violencia de género, entendiendo que la educación 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. Además, la Consejería destina parte de los presupuestos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, correspondientes a nuestra Comunidad Autónoma, a la convocatoria de campañas para la prevención de la violencia de género a realizar por los centros docentes públicos dependientes de esta Consejería, sin menoscabo de otras actuaciones que los centros realicen dentro de su Plan de igualdad de género incluido en su Plan de centro. Se prevé que para este curso se mantenga el 48,5% de participación de los centros de infantil y primaria.

Además, en los centros de infantil y primaria se desarrollan actuaciones dirigidas a me-

jorar la convivencia en estos centros así como en la prevención de situaciones de acoso escolar y ciberacoso.

Es importante destacar que el carácter universal de la escolarización en estas etapas educativas tiene un impacto directo en la conciliación laboral y familiar, que se favorece aún más con los servicios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares. Con ello, se alivia la carga sobre las familias y se crea un ambiente propicio para que los padres y madres puedan equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares de manera más efectiva. En última instancia, esto contribuye al éxito educativo del alumnado al proporcionar un entorno de apoyo que les permita centrarse en su aprendizaje y desarrollo.

42D EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACION PROFESIONAL

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

El programa presupuestario 42D está destinado al desarrollo óptimo de las enseñanzas de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional.

Según los datos del Observatorio de la Infancia y Adolescencia en Andalucía (Informe 2024) la realidad educativa de esta etapa se caracteriza por un número de alumnos superior al de alumnas en todos los tipos de enseñanzas, excepto en Bachiller y Ciclos Formativos de grado superior.

Por otra parte, el 56,9% del total de las alumnas matriculadas en Bachillerato eligen Humanidades y Ciencias Sociales frente al 36,8% que elige Ciencias, señalando una brecha de género. También es significativa la brecha de género en la rama de Artes, con un 73,5% de alumnas.

El alumnado matriculado en Ciclos Formativos de grado medio y superior presenta una mayoría de alumnado masculino (52%) frente al femenino (48%). Sin embargo, se observa mayoría femenina en el grado superior (57,9%).

Continúa la preferencia femenina por las ramas sanitarias, de Administración y Gestión y Comercio y Marketing, aunque se ha reducido la brecha de género. Por otra parte, hay familias profesionales con mayor presencia masculina (90%) como son Transporte y Mantenimiento de Vehículos, Electricidad y Electrónica e Informática y Comunicaciones o Actividades Físicas y Deportivas (80%).

Con respecto al personal docente, a 1 de enero de 2024, el profesorado de Educación Secundaria es el más numeroso de todo el Sistema Público de Educación, ya que supone el 49,2% del profesorado y presenta una representación por sexo dentro de los márgenes de equilibrio (IPRHM=1,13).

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece en su artículo 5 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. Por otra parte, 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.

También la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, establece entre sus principios, la "promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los ámbitos y prácticas del sistema educativo" (art. 4.e).

Este programa también atiende a los mandatos del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno el 8 de marzo de 2022, y del III Plan de Igualdad de Género en Educación, aprobado mediante la Orden de 7 de junio de 2024.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Además de proporcionar los elementos básicos de formación y cultura, y de desarrollar y consolidar hábitos de estudio y de trabajo, se incorpora en toda la etapa educativa la perspectiva de género, para fomentar la inclusión en una sociedad igualitaria y sin distinción por cuestión de género.

Mediante los Planes de igualdad de los centros y la coeducación, como materia transversal en el currículum, se fomenta la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres. También se analizan y valoran críticamente las desigualdades y discriminaciones existentes, en particular la violencia contra la mujer, y se impulsa 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. Además, la perspectiva de género en los Planes de orientación y acción tutorial es fundamental en todos los niveles educativos.

La Formación Profesional incluye la perspectiva de género con el objetivo de contribuir a eliminar las desigualdades identificadas en las familias profesionales tradicionalmente feminizadas o masculinizadas, evitándose así estereotipos sexistas, o comportamientos discriminatorios. En aquellas enseñanzas de Formación Profesional cursadas mayoritariamente por hombres o mujeres, la norma reguladora tiende a la paridad, estableciendo como criterio de desempate en los procesos de admisión, el sexo menos representativo del ciclo formativo.

El programa presupuestario ofrece la dotación de medios materiales y humanos destinados a la Educación Secundaria Obligatoria y Postobligatoria. Estas etapas coinciden con la adolescencia, un periodo de la vida lleno de cambios físicos y emocionales, en la que se desarrolla la personalidad y se consolida el desarrollo social y moral del alumnado,

haciéndose necesario trabajar aspectos como el respeto por las personas, la participación e inclusión en la sociedad. Más de mil profesionales de la orientación educativa y más de 53.000 docentes se encargan de ello.

A través de los planes de atención a la diversidad, se atienden a las características personales del alumnado y se garantiza su desarrollo tanto intelectual como social. Con ellos se contribuye a erradicar actitudes sexistas, motivar al alumnado, mejorar la convivencia y el rendimiento académico y, por consiguiente, la reducción del abandono escolar temprano.

También se pretende mejorar, desde la perspectiva de género, la orientación profesional y académica del alumnado, para que las opciones educativas y profesionales de ambos sexos dejen de estar influenciadas por itinerarios considerados tradicionalmente masculinos o femeninos. Para contribuir a la disminución de estas brechas de género en la elección de las enseñanzas postobligatorias se desarrollan, entre otros, Proyectos STEAM, encaminados a la generación de vocaciones en Ingeniería y Tecnología y con especial atención a la de las alumnas.

42F EDUCACIÓN COMPENSATORIA

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

Aunque parezca que la igualdad de género es una realidad, todavía persisten brechas de género en todos los ámbitos de la vida familiar, laboral y de la vida pública, que se van estrechando en un avance lento. El informe del Observatorio de Desigualdad de Andalucía 2023 describe una realidad social caracterizada por una reducción a la mitad de la tasa de abandono escolar y de la proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan, tomando como referencia el año 2008 (EADS 2030). También por una disminución considerable de la brecha salarial, aunque persistente, a pesar de que el nivel de cualificación de las mujeres supera al de los hombres. Por otra parte, se observa una alta tasa de población en riesgo de exclusión en Andalucía, siendo superior a la de España y la media de la UE.

Así mismo, en el III Plan de Igualdad de Género en Educación 2024/2028, se recoge una presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el alumnado beneficiario de ayudas de transporte (52% mujeres y 48% hombres), en las ayudas de actividades extraescolares (50,4% mujeres y 49,6% hombres), en ayudas de comedor (48,2% mujeres y 51,8% hombres), ayudas de aula matinal (48,4% mujeres y 51,6% hombres) y ayudas para la atención socioeducativa (48,1% mujeres y 51,9% hombres). Por otra parte, un mayor porcentaje de mujeres (60,5% del total) son beneficiarias de las becas concedidas al alumnado en calidad de hija/o de mujer víctima de violencia de género, mientras que es menor el porcentaje de alumnas (42,4%) beneficiarias de ayudas de residencia y escuelas hogar que de alumnos beneficiarios (57,6%).

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece en su artículo 5 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. Por otra parte, 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.

Además, 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.

Por su parte, la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, establece entre sus principios, la "promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los ámbitos y prácticas del sistema educativo" (art. 4.e).

También se contemplan los mandatos del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno el 8 de marzo de 2022, y del III Plan de Igualdad de Género en Educación, aprobado mediante la Orden de 7 de junio de 2024.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Este programa presupuestario dirige sus actuaciones al alumnado con necesidades compensatorias, desarrollándose bajo tres principios relacionados con la igualdad de género: la visibilización de las diferencias entre chicos y chicas, el reconocimiento de las desigualdades y discriminaciones que puedan surgir, y la transversalización de los principios de igualdad en todas las actuaciones para favorecer la inclusión.

Dada la brecha de género existente, para esta Consejería es esencial concentrarse en actuaciones específicas dirigidas a poblaciones especialmente vulnerables, incidiendo en el abandono femenino sin olvidar la atención al abandono masculino. Esto implica la implementación de medidas que reduzcan el abandono escolar temprano y que mejoren los índices de promoción, titulación y continuidad en los estudios postobligatorios. Entre estas destacan los programas de refuerzo en horario extraescolar, el Programa de Refuerzo, Orientación y Apoyo en los Centros Docentes Públicos de Andalucía (PROA Andalucía), el Programa de refuerzo educativo en periodo estival, las subvenciones para paliar el absentismo escolar (185 previstas), las ayudas individualizadas de transporte (previsión de más de 12.000 alumnas y alumnos beneficiarios), las becas Adriano (200 previstas), o las subvenciones para la mediación intercultural en centros docentes públicos (30 entidades).

Este programa presupuestario también facilitará la implementación de acciones de carácter compensatorio destinadas a reducir cualquier tipo de desigualdad que pueda experimentar el alumnado, derivada de factores sociales, económicos, culturales, geográficos, de salud, étnicos o de cualquier otra índole, poniéndose un énfasis especial en un enfoque de género que promueva la enseñanza sin sesgos ni discriminaciones en el Sistema Educativo de Andalucía. Para alcanzar este objetivo se contará con una oferta amplia y flexible a través de recursos y actuaciones como las aulas hospitalarias (47);

aulas de salud mental infanto-juvenil (15); escuelas hogar y residencias escolares (61); escuelas rurales (atención a más de 10.900 alumnos y alumnas); aulas temporales de adaptación lingüística (ATAL), atendidas por más de 200 docentes; intervención con el alumnado que requiere atención domiciliaria; 164 equipos de orientación educativa y más de 900 docentes; y más de 500 planes de compensación educativa.

Es importante resaltar que, la educación que promueve la igualdad de género y la eliminación de estereotipos de género, se convierte en una necesidad aún más apremiante en colectivos de especial vulnerabilidad. Por este motivo, el III Plan de Igualdad de Género en Educación 2024-2028 establece una serie de acciones específicas.

42G EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

El programa presupuestario está dirigido a la formación continua de la población adulta para lograr la mejora de sus capacidades y cualificaciones profesionales, y favorecer así el reciclaje profesional que les permita lograr la competitividad en el mercado laboral.

La educación permanente ofrece nuevas oportunidades, no solo a personas mayores, inmigrantes o estudiantes que fracasaron por la vía ordinaria, sino a toda la población; facilita la formación a la ciudadanía a partir de 18 años y, en situaciones excepcionales, a partir de 16 o incluso 14 años, a través de enseñanzas formales y no formales, que engloban toda una serie de enseñanzas y acciones formativas.

En el curso 2023/2024 el alumnado de Educación Permanente que cursó Planes educativos ascendió a 141.280, siendo el porcentaje de alumnos del 32% y de alumnas del 68%. En cuanto al alumnado que cursa enseñanzas de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional para personas adultas, en el curso 2023/2024 el número total de alumnado fue de 32.933, con una proporción de alumnos y alumnas del 47% y 53% respectivamente. En ambos casos la tasa de mujeres supera a la de hombres.

Por otra parte, la educación de personas adultas se imparte exclusivamente en los centros de titularidad pública y a 1 de enero de 2024 ocupa al 1,6% del conjunto del personal docente del Sistema Educativo Público de Andalucía. Se observa una consolidación en la feminización en este tipo de personal, mostrando un desequilibrio por mayoría de mujeres (IPRHM=1,23).

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece en su artículo 5 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. Por otra parte, 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.

También la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, establece entre sus principios, la "promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los ámbitos y prácticas del sistema educativo" (art. 4.e).

Las actuaciones también se adecúan al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno el 8 de marzo de 2022, y al III Plan de Igualdad de Género en Educación, aprobado mediante la Orden de 7 de junio de 2024.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

La creación de una oferta de educación permanente, plural y diversificada que dé respuesta a la demanda socioeducativa de la población adulta en la Comunidad Autónoma de Andalucía, es uno de los objetivos de esta Consejería, como forma de conseguir una formación personal plena que favorezca la superación de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, un acceso en igualdad de condiciones al mercado de trabajo y unas relaciones interpersonales más enriquecedoras.

Para alcanzar dicho objetivo se cuenta con una oferta amplia y flexible mediante varios recursos como los Centros de educación permanente y las Secciones de educación permanente, que desarrollan enseñanzas presenciales de formación básica, de preparación para pruebas de acceso y para el fomento de la ciudadanía activa. También a través de los Institutos provinciales de educación permanente y Secciones de educación permanente, que ofrecen cursos de preparación en distintas modalidades para la obtención del título de Bachiller, para el acceso a la Universidad, para el acceso a Ciclos Formativos de grado superior y cursos presenciales.

Por su parte, se encuentran los Institutos de Educación Secundaria que ofertan Educación Secundaria Obligatoria y de Bachillerato para personas adultas en diferentes modalidades, o con oferta de ciclos formativos de Grado Medio y Grado Superior. En aquellas enseñanzas de formación profesional cursadas mayoritariamente por hombres o mujeres, la norma reguladora tiende a la paridad, estableciendo como criterio de desempate en los procesos de admisión, el sexo menos representativo del ciclo formativo.

Las enseñanzas especializadas de idiomas ofrecen a la población adulta la posibilidad de aprender una gran variedad de lenguas extranjeras, que se imparten mayoritariamente en las Escuelas Oficiales de Idiomas (EOI) en sus distintas modalidades.

Al proporcionar a las personas adultas las herramientas y oportunidades necesarias para acceder a una formación personal plena, se allana el camino hacia una igualdad real entre hombres y mujeres y se facilita un acceso equitativo al mercado laboral, potenciando las capacidades y habilidades de todas las personas, independientemente de su género.

La diversidad de programas formativos también contribuye al enriquecimiento de las relaciones interpersonales, al fomentar la interacción entre mujeres y hombres de diferentes ámbitos y con distintas experiencias. Además, en los distintos centros se incentiva el cumplimiento de los planes de igualdad y se desarrollan programas de sensibilización y prevención de la violencia de género.

La creación de esta oferta de formación persigue empoderar a las personas adultas para que puedan alcanzar su máximo potencial y contribuir de manera significativa a una sociedad más igualitaria y justa.

42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

Según datos del Observatorio de la Infancia y Adolescencia en Andalucía y el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en esta Comunidad Autónoma se encuentran matriculados 1.477.735 alumnos y alumnas en enseñanzas de régimen general no universitarias. El 73,3% (1.083.632) en centros de titularidad pública, el 22,4% (330.660) en centros concertados y el 4,3% (63.443) en centros privados no concertados. En Educación Infantil hay matriculados 321.312 niños y niñas (34,7% en primer ciclo y 65,3% en segundo ciclo), lo que supone un 21,7% del total de alumnado. El porcentaje total en 2022/2023 desciende 0,3 puntos porcentuales con relación a 2021/2022.

La evolución del alumnado matriculado en centros de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía muestra que en 2021/2022 el número de estudiantes matriculados fue de 102.811, un 14,4% más que en 2020/2021. Este incremento ha supuesto volver a cifras cercanas a las de 2019/2020 (105.067 personas). No obstante, hay una disminución de la población de 0 a 3 años entre 2011 y 2021 (de 376.232 a 277.165). En el curso 2021/2022, se observa un incremento, con 434.498 alumnos y alumnas matriculados.

Desde 2011/2012 hasta 2021/2022, se ha producido un aumento anual del número de centros de primer ciclo de Educación Infantil, incrementándose un 28,1% el número de centros a lo largo de la década, aunque el ritmo de crecimiento ha ido disminuyendo.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece en su artículo 5 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. Por otra parte, 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.

Además, 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.

Por su parte, la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, establece entre sus principios, la "promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los ámbitos y prácticas del sistema educativo" (art. 4.e).

También se contemplan los mandatos del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno el 8 de marzo de 2022, y del III Plan de Igualdad de Género en Educación, aprobado mediante la Orden de 7 de junio de 2024.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Con este programa presupuestario se responde a las necesidades del alumnado escolarizado en el primer ciclo de la etapa de Educación Infantil, con la finalidad de favorecer su desarrollo integral en todas las dimensiones de la persona y contribuir a su éxito educativo.

Como resultados de las actuaciones aplicadas al colectivo, se facilitará la escolarización de menores de tres años, a través de la oferta de plazas y servicios de atención socioeducativa, permitiendo evitar y compensar las desigualdades derivadas de factores sociales, económicos, culturales, geográficos, étnicos o de otra índole mediante el desarrollo de acciones de carácter asistencial y educativo.

Se fomentará, por tanto, la escolarización en el primer ciclo de educación infantil, con la concesión de ayudas a las familias con menos ingresos, mediante la bonificación del precio de los servicios de atención socioeducativa y de comedor escolar.

Con las actuaciones financiadas por este programa presupuestario se contribuye de manera significativa a la conciliación de la vida personal y profesional de numerosas familias. Así, se persigue garantizar a las familias andaluzas, dentro de los principios de igualdad y equidad, la efectividad de la educación, ya que estas se enfrentan a desafíos que requieren una atención especial, principalmente en lo que respecta al cuidado y educación de sus hijos e hijas.

La promoción de la igualdad de género desde la escuela es una parte fundamental de este enfoque. Así, desde esta educación temprana, se conseguirá un impacto positivo en la prevención de futuras situaciones de discriminación sexista, para que valoren la igualdad de género y respeten las diferencias. En este sentido, estos centros fomentarán y evaluarán objetivos marcados por los Planes de igualdad, de obligado cumplimiento.

El total de los centros de infantil dependientes de la Junta de Andalucía incluirán actuaciones coeducativas en el currículum. En este contexto, se promoverá un modelo coeducativo que no solo tiene como objetivo la transmisión de conocimientos, sino que también busca fomentar valores de igualdad de género desde una edad temprana. Esta perspectiva coeducativa es esencial para prevenir la violencia de género en la sociedad, ya que promueve el respeto mutuo, la comprensión y la no discriminación basada en el género desde los primeros años de vida.

Finalmente, los centros que imparten estas enseñanzas contarán con proyectos para la prevención de la violencia de género, acorde con lo establecido en el III Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, para establecer relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

La población en edad escolar está formada por un 48,5% de mujeres y un 51,5% de hombres. La distribución por sexo del personal docente del Sistema Educativo, a 1 de enero de 2024, muestra un IPRHM de 1,32, lo que señala la acusada feminización del colectivo.

Todos los centros docentes de Andalucía cuentan con un Plan de Igualdad (4.675 centros) y con una persona docente como coordinador/a del mismo. También se observa una presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el alumnado participante en actividades y programas relacionados con la igualdad. Sin embargo, se detecta una menor presencia de profesores que han recibido formación en igualdad de género (17,6%) en comparación a las profesoras (82,4%) y una escasa presencia de profesores que se han formado en prevención de la violencia de género (14,8%) frente a las profesoras (85,2%).

Mediante este programa se financian las actuaciones recogidas en el III Plan de Igualdad de Género en Educación, a través de la inclusión de un Plan de igualdad dentro de los Planes de centro, para continuar profundizando en cuestiones como la transversalización de la perspectiva de género, o la evaluación del impacto de las actuaciones y las actividades que se llevan a cabo en los centros.

Este programa también desarrolla actuaciones para la innovación educativa, la reducción de la brecha digital y el fomento de un uso responsable de los medios tecnológicos, así como la evaluación del sistema educativo.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece en su artículo 5 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. Por otra parte, 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.

También la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, establece entre sus principios, la "promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los ámbitos y prácticas del sistema educativo" (art. 4.e).

Las actuaciones también se adecúan al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno el 8 de marzo de 2022, y al III Plan de Igualdad de Género en Educación, aprobado mediante la Orden de 7 de junio de 2024.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Este programa presupuestario busca la innovación educativa como un proceso intencionado de mejora de la excelencia y calidad de los aprendizajes del alumnado, teniendo un impacto significativo desde el punto de vista de la igualdad de género. Así, aproximadamente 3.500 centros docentes andaluces participarán en el curso 2024/2025 en los programas y proyectos para la innovación educativa con un universo total de más de 100.000 docentes.

La formación continua y la capacitación del personal docente en igualdad de género y metodologías innovadoras permite diseñar e implementar prácticas educativas que fomenten la igualdad de oportunidades para todo el alumnado, sin distinción de género. Así, todos los centros andaluces cuentan con un Plan de igualdad dentro de su Plan de centro. Pero además, se fomentan otras actuaciones coeducativas y contra la violencia de género contando con programas que promocionan la educación en valores tales como los Protocolos de convivencia y los Planes de convivencia; la Red andaluza Escuela: Espacio de Paz; el Programa de mentoría social 'Fénix Andalucía' y el Programa ConRed Andalucía (acoso escolar y el ciberacoso).

También se realiza la convocatoria anual de los premios 'Rosa Regás', para el reconocimiento de buenos materiales coeducativos desarrollados por los centros, así como la convocatoria para los centros con distinción Convivencia+, que reconoce aquellos centros que promueven la convivencia positiva y la resolución pacífica de conflictos, formando la red actualmente 896 centros. Por último, se destina parte de los presupuestos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género a la convocatoria de campañas para la prevención de la violencia de género para los centros docentes públicos.

Por otro lado, siendo el profesorado un elemento clave, se realiza formación permanente específica en materia de género y también para la coordinación de la Red andaluza Escuela: Espacio de Paz, con una participación en torno a los 6.000 y 2.500 docentes respectivamente.

La creación de estructuras organizativas a nivel provincial y regional garantiza la implementación uniforme de políticas de igualdad de género en toda la Comunidad andaluza, destacando el Servicio de convivencia e igualdad y los Gabinetes provinciales; las personas responsables de la coordinación de coeducación en los centros y en los Consejos escolares; y la Unidad de igualdad de género en la Administración.

El programa también favorece la creación de entornos de convivencia respetuosos y colaborativos dentro de la comunidad educativa, promoviendo la participación activa

de todas sus personas miembro. Así, se realiza la convocatoria de subvenciones para proyectos de coeducación a AMPAS.

Mediante este programa presupuestario no solo mejorará la excelencia y calidad de los aprendizajes a través de la innovación educativa, sino que también fortalecerá la igualdad de género como un principio indispensable, alineándose con los objetivos del III Plan de Igualdad de Género en Educación.

11.40 CONSORCIO PARQUE DE LAS CIENCIAS DE GRANADA

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

El diagnóstico del programa presupuestario con una perspectiva de género permite identificar y abordar las desigualdades existentes, promoviendo una mayor equidad y justicia. De esta manera, se ha puesto de manifiesto la existencia de una infrarrepresentación de las mujeres en carreras de ingeniería y arquitectura, estando entre los factores que generan esta brecha de género la motivación y educación a edades tempranas, la falta de identificación, el bajo autoconcepto sobre el dominio de la tecnología que tienen las niñas desde edades tempranas, o la imagen que el profesorado, la familia y los compañeros tienen de sus habilidades y competencias científicas.

El diagnóstico del Consorcio está totalmente alineado con el del Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Junta de Andalucía, que para la rama educativa y con datos del curso 2017/2018 señala sobrerrepresentación de las mujeres matriculadas en carreras de ciencias sociales y jurídicas (60,78%), arte y humanidades (63,69%) y ciencias de la salud (71,15%) e infrarrepresentación en carreras de ingeniería y arquitectura (23,6%).

Para abordar estos aspectos y favorecer la igualdad de género en este ámbito, en el que se observa sobrerrepresentación masculina, el Parque de las Ciencias de Granada ha planificado actuaciones dirigidas al sector educativo, entre ellas la realización de una investigación evaluativa de corte diagnóstico cuyo objeto de estudio serán los y las participantes en diferentes actividades de divulgación organizadas por este Consorcio.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

El Parque de las Ciencias ha establecido la igualdad de género como uno de los objetivos prioritarios de su plan de actuación para los próximos años. El Consorcio ha definido su línea de intervención en este ámbito siguiendo el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028 o la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

En línea con lo establecido en la Ley 12/2007, la estrategia del complejo museístico para la construcción de una sociedad más justa y equitativa tiene un enfoque dual: la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal en todas las acciones planifi-

cadas en el Presupuesto de 2025 y el diseño de actuaciones específicas para abordar las desigualdades detectadas en el sistema de I+D+I.

El compromiso del Consorcio por la equidad se traslada también a su modelo de gestión. La evaluación y seguimiento del Plan de igualdad de la entidad así como fomentar un mayor acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, son algunas de las medidas que se implementarán en los próximos años.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Uno de los objetivos estratégicos del Consorcio es implementar la igualdad de género y la reducción de desigualdades en todos los ámbitos de contenido y actividad del Parque, de manera que se obtengan resultados positivos en varios ámbitos.

Entre otros, se espera acercar la figura de la mujer científica a 15.000 alumnos, para contribuir a reducir las desigualdades constatadas en la elección de la modalidad de estudio en Bachillerato o Formación Profesional, y acabar con la sobrerrepresentación de sexos en determinadas ramas educativas. También se espera lograr una participación equilibrada por sexo en todas las actividades de divulgación y formación del Consorcio, entre ellas, en las actuaciones de promoción del liderazgo femenino en los programas educativos CanSat, relacionados con carreras mencionadas anteriormente. De igual manera, se pretende avanzar en la igualdad en el sistema I+D+I, mediante las tres actividades denominadas Sciences Spressos planificadas para 2025.

Por otra parte, se espera alcanzar una mejora en la calidad educativa tras formar de manera específica en igualdad de género a 40 personas entre personal docente y científico. Y con respecto a la investigación, para 2025 se pretende la publicación de una producción científica que contribuya a la reducción de la brecha de género.

Finalmente, y con carácter intraorganizacional, se espera consolidar una cultura organizacional basada en la incorporación transversal de la perspectiva de género.

La implementación de actuaciones basadas en el análisis detallado de las brechas de género contribuirá a mejorar la eficacia del programa y garantizar que hombres y mujeres se beneficien equitativamente de los recursos disponibles.

11.51 AGENCIA PÚBLICA ANDALUZA DE EDUCACIÓN

31P APOYO A FAMILIAS

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

La brecha de género en materia de empleo y según el tipo de actividad desarrollado por hombres y mujeres en Andalucía es aún muy significativa. Según los datos proporcionados por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, en 2023 la tasa de actividad de las mujeres fuera del ámbito doméstico se sitúa en el 66%, mientras que la

de los hombres alcanza el 75,6%. Esta tasa además es 4,5 puntos porcentuales inferior a la de la media de las mujeres españolas y europeas que alcanza el 70,5%. En cuanto a las tareas de cuidados a la familia, los datos del citado Instituto para 2023 muestran que en Andalucía desempeñaban la labor de personas cuidadoras no profesionales un total de 436.000 mujeres frente a 278.000 hombres, casi duplicando la tasa masculina dedicada a esas tareas.

Los datos anteriores señalan que resulta necesaria la adopción de medidas públicas que propicien la incorporación de las mujeres al mercado laboral para desarrollar otros roles distintos al de cuidadoras familiares que tradicionalmente han venido desempeñando.

Es precisamente en el ámbito educativo infantil en el que especialmente tratan de incidir las actuaciones de este programa presupuestario, pretendiendo 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, contribuyendo a superar cualquier tipo de desigualdad de género, y al mismo tiempo evitando que dicha conciliación implique una mayor carga para las mujeres.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

Con el mantenimiento y reforzamiento de las actuaciones de apoyo a las familias se trata de dar cumplimiento al 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 enmarcadas en el artículo 15 de la Ley 12/2007, que trata de la promoción de la igualdad de género en la actividad de los centros docentes.

También, en la medida en la que el programa desarrolla actuaciones para la subsidiación íntegra del coste de los servicios complementarios para el alumnado con madres víctimas de violencia de género, se atiende a lo previsto en la Ley 13/2007.

En relación con el Plan Estratégico para la gualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, se atiende a las líneas 2.A. Conciliación y corresponsabilidad y 2.C. Lucha contra la feminización de la pobreza, del Eje II. Cuidados y sostenibilidad de la vida. También a la línea 3.A. Coeducación y desaparición de los estereotipos de género que condicionen el futuro, del Eje III. Representación y poder. Y finalmente, a la línea 5.B. Desarrollo de estrategias de atención frente a cualquier tipo de violencia machista, del Eje V. Sociedad libre de violencias sexistas.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Los principales resultados esperados por este programa en 2025 se centran en fomentar el acceso de las mujeres al mercado laboral y facilitar la conciliación familiar y laboral, todo ello mediante el mantenimiento de una red de centros públicos y de convenio que

atiendan al alumnado de primer ciclo de infantil en dichos centros, con una previsión de 108.514 personas, así como mediante el fomento de la escolarización en el primer ciclo de educación infantil a través de la concesión de ayudas a las familias en base a sus niveles de renta, estimándose un total de 96.200 ayudas en 2025.

También se pretende apoyar a las mujeres víctimas de violencia de género mediante la subsidiación al alumnado atendido por cambio de residencia originado por actos de violencia de género, con una previsión de 100 personas.

Y finalmente, apoyar con mayor intensidad a las familias monoparentales (siendo la carga mayoritariamente femenina) mediante la subsidiación a 3.300 familias monoparentales.

42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

Los datos proporcionados por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía muestran una caída sostenida en el número de hijos por mujer tanto en la Comunidad Autónoma andaluza como en el resto del país, si bien los datos son ligeramente mejores en Andalucía. Si se compara el número de hijos por mujer en edad fértil, en Andalucía esta tasa ha pasado de 1,56 hijos en 2008 a 1,27 en 2021 con un descenso de casi un 20%. Por otra parte, la mayor dedicación de las mujeres a los cuidados familiares incide en que la tasa de inactividad en la población de 16 a 64 años sea en las mujeres andaluzas del 32,7% frente al 22,9% para los hombres.

Las actuaciones públicas desarrolladas en este programa pretenden hacer frente a ambas situaciones promoviendo, por un lado, la natalidad, mediante la subsidiación del coste de escolarización en escuelas infantiles, y también facilitar, de forma paralela, la incorporación de las mujeres al mercado laboral, tan necesaria para la disminución de las brechas de género comentadas.

En ese sentido, la escolarización del alumnado de infantil 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, evitando que queden apartadas del mundo laboral durante un largo período de tiempo que puede dificultar y a veces imposibilitar su incorporación futura al mercado laboral.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

El artículo 37 bis de la Ley 12/2007 se centra en la labor a desarrollar por los servicios públicos que permita la conciliación en el ámbito educativo y social. En esa línea, las actuaciones desarrolladas en este programa atienden específicamente a lo previsto en el apartado 2 del artículo 37 bis .

Por otro lado, la existencia de gratuidad completa para el alumnado de madres víctimas de violencia de género se ajusta a lo previsto en el apartado 1 del artículo 47 de la Ley 13/2007 de violencia de género.

En relación con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y hombres en Andalucía 2022-2028 las actuaciones de este programa inciden en las líneas 2.A. Conciliación y corresponsabilidad y 2.C. Lucha contra la feminización de la pobreza, del Eje II. Cuidados y sostenibilidad de la vida. También en la Línea 5.B. Desarrollo de estrategias de atención frente a cualquier tipo de violencia machista, del Eje V. Representación y poder.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Los principales resultados esperados dentro de este programa para 2025 incluyen mejorar la tasa de población infantil inferior a 3 años de edad, fomentando un incremento de la natalidad. Esta cuestión adquiere hoy día una importancia central tanto en la Comunidad Autónoma de Andalucía como en el resto del Estado. Se trata de aumentar la tasa de niños por mujer en Andalucía facilitando la escolarización de este alumnado en centros públicos o de convenio. Esta medida se estima que afectará a unas 100.000 familias.

Por otra parte, aumentar la tasa de escolarización de los niños menores de 3 años se considera una medida esencial para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, y de manera específica, puede contribuir a la incorporación de las mujeres al mercado laboral, así como a la distribución de las cargas de los cuidados familiares de manera equitativa entre hombres y mujeres. Se espera mejorar la tasa de actividad laboral femenina, reduciendo la brecha de género en esta materia.

También se prevé apoyar a las mujeres que experimentan un cambio de residencia originado por actos de violencia de género, poniendo a disposición de las mismas de manera gratuita el servicio de escuelas infantiles.

Por último, se espera reforzar las ayudas a las familias monoparentales mediante el servicio de guarderías infantiles, ya que son mayoritariamente las mujeres las que se encuentran al frente de este tipo de unidades familiares.

12.00 Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural

El Decreto 157/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural, establece determinadas competencias relevantes para la igualdad de mujeres y hombres, entre las que destacan aquellas relacionadas con el área de desarrollo rural, así como las actuaciones en materia agrícola, pesquera y agroalimentaria.

Por su parte, 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 esta Consejería, con la pretensión de mejorar la situación de las mujeres en el medio rural y pesquero.

71H DESARROLLO RURAL

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

En el medio rural andaluz viven 1,85 millones de mujeres, que suponen el 49,8% de su población. En todos los tramos de edad, los hombres superan a las mujeres, salvo en la cohorte de 65 años y más. Esta masculinización, especialmente en la denominada generación soporte (entre 30 y 45 años), obstaculiza el necesario relevo generacional.

Pero masculinización, envejecimiento y pérdida de población, son solo una cara de la situación sociodemográfica del medio rural. La otra cara es el éxodo rural de mujeres en edades activas que se marchan a otras zonas para desarrollar o mejorar sus carreras profesionales y formativas. Se dibuja el medio urbano como un espacio de prosperidad profesional cuya accesibilidad está ligada a un determinado nivel de estudios. Las causas son múltiples, pero tienen un punto en común, la falta de igualdad de oportunidades y la doble discriminación: por ser mujeres y por ser rurales.

Son las mujeres las que dedican más tiempo a las tareas domésticas, cinco veces más que los hombres, sobre todo en el tramo de edad de 35 a 49 años. Esta desigualdad en el trabajo doméstico ha aumentado en los últimos años y la corresponsabilidad en el cuidado y tareas del hogar sigue siendo un tema pendiente de solucionar. Del mismo modo, son las mujeres las que asumen los cuidados de la infancia, mayores y personas dependientes, una carga que podría ir en aumento en los próximos años en caso de no mejorarse los servicios de atención a mayores, sobreenvejecimiento de la población rural.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

Las actuaciones previstas se adecúan al contenido de la Ley 12/2007, en particular al artículo 52, contribuyendo a la integración de la perspectiva de género en el medio rural andaluz, velando porque las intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

No menos importante es la adecuación al art. 52 bis, dirigiendo actuaciones específicas al empoderamiento y emprendimiento de mujeres rurales jóvenes, así como a su participación activa en los procesos de desarrollo rural.

En cuanto a la Ley 13/2007, en el marco de la actuación se establecen medidas para que los Grupos de Desarrollo Rural integren la igualdad de género y con ello la lucha contra la violencia de género.

Las actuaciones se alinean igualmente con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028, teniendo como pilar la transversalidad de género en sus políticas e intervenciones, así como la reducción o eliminación de las brechas de género.

En cuanto al II Plan sectorial de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía - Horizonte 2027, las actuaciones se enmarcan en los ejes y líneas estratégicas, dando respuesta a determinadas actuaciones del citado Plan (2.1.1, 2.1.6, 2.3.1, 2.3.2, 2.3.3, 3.3.1, 4.1.1, 4.1.3, 4.2.1 y 4.2.2).

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Los resultados esperados para 2025 incluyen la puesta en marcha de proyectos con perspectiva de género, que trabajen la sensibilización en igualdad de género, así como en los aspectos clave que ahondan las desigualdades existentes: roles y estereotipos, corresponsabilidad, brecha salarial, etc.

También se pretende mejorar los servicios en el medio rural, ya que la falta de estos son una de las principales causas de la menor calidad de vida y, por tanto, del riesgo que sufren los territorios rurales de cara a su sostenibilidad.

De igual manera, se procura incrementar el acceso de las mujeres a las ayudas públicas, así como al sector empresarial y al empleo, lo que se traduce en independencia económica para ellas y en riqueza para el medio rural.

Por otra parte, se busca fomentar el empoderamiento femenino en el medio rural, desarrollándose actuaciones que, más allá de abordar necesidades prácticas de las mujeres, incidan en sus necesidades estratégicas, cuestionando los roles de género establecidos socialmente para mujeres y hombres de forma diferenciada y desigual, y permitiéndoles acceder a ámbitos hasta ahora reservados para sus compañeros varones.

Finalmente, se persigue reducir las dinámicas de envejecimiento y masculinización de la población rural debidas a la emigración femenina por la mayor precariedad laboral y la persistencia de los roles de género.

13.00 Consejería de Salud y Consumo

La Consejería de Salud y Consumo, según el Decreto 198/2024, de 3 de septiembre, por el que se establece su estructura orgánica, cuenta con competencias de elevada relevancia en materia de igualdad de género. Entre ellas, cabe destacar la ejecución de las directrices y los criterios generales de la política de salud, planificación, asistencia sanitaria, consumo, atención temprana, alta dirección, inspección y evaluación de las actividades, centros y servicios sanitarios, entre otras. También son de relevancia la ejecución de las políticas de comunicación a medios y divulgación de buenas prácticas en salud, así como todas aquellas políticas de la Junta de Andalucía que, en materia de salud y consumo, tengan carácter transversal.

Las competencias señaladas de la Sección se vinculan a los mandatos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, tanto en materia de políticas de salud como en lo relativo a la integración de la igualdad de género a las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres.

31B PLAN SOBRE ADICCIONES

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

Estudios e investigaciones sobre adicciones y género arrojan como resultado, que los problemas de adicciones tienen una mayor estigmatización para las mujeres y, por tanto, un mayor riesgo de exclusión social. Ser mujer y tener una adicción supone enfrentarse a una doble vulnerabilidad y desventaja social: por acercarse a la ilegalidad y por incumplir los roles tradicionalmente asignados a las mujeres.

En Andalucía cerca del 80% de las personas en tratamiento por adicciones son hombres, sin embargo, las encuestas poblaciones que se realizan sobre consumo en la población general, denominadas "La población Andaluza ante las Drogas", revelan que las prevalencias en el consumo de alcohol de hombres y mujeres cada vez son más igualitarias y estas últimas, lideran el uso de hipnosedantes y analgésicos opioides.

Estos datos ponen de manifiesto que existe un desfase entre las mujeres que tienen problemas de adicciones y las que acuden finalmente a tratamiento, ya que la brecha de género hace que la gestión del problema sea más difícil para ellas. Como consecuencia, las mujeres tienen más dificultades que los hombres a la hora de ponerse en tratamiento y eso impacta directamente en su salud: llegan más tarde, en peores condiciones y con menos apoyo de su entorno. Hay que destacar que, entre las mujeres en tratamiento por problemas de adicciones, la incidencia de quienes son víctimas de violencia de género es tres veces superior a la de la población general.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

La implementación del Protocolo de violencia de género en todos los recursos en la Red Pública de Adicciones y de Violencia de Género, así como la evaluación y/o revisión del

protocolo andaluz de coordinación para la atención a mujeres con problemas de adicciones víctimas de violencia de género, atienden al artículo 41 de la Ley 12/2007, artículos 4, 14 y 33 de la Ley 13/2007, así como al Eje V del Plan estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 (en adelante PEIMHA).

Mediante la formación específica en perspectiva y violencia de género a los equipos profesionales de ambas redes (adicciones y violencia de género) se responde a los artículos 9 bis y 41 de la Ley 12/2007; también a los artículos 4, 20 y 24 de la Ley 13/2007; y al Eje I del PEIMHA.

La creación de plazas en comunidad terapéutica y de viviendas de supervisión a la reinserción, de la Red de adicciones para mujeres con problemas de adicciones y problemas de violencia de género, así como la adaptación de los recursos a la población femenina siguen los mandatos de los artículos 4, 41 y 43 de la Ley 12/2007, los artículos 4, 39 y 43 de la Ley 13/2007 y el Eje V del PEIMHA.

A estas mismas referencias legales atiende la revisión del Programa de intervención en comunidad terapéutica de los centros públicos de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía, desde un enfoque de perspectiva de género.

En la implantación de un sistema acreditativo de centros de adicciones comprometidos contra la violencia de género, con especial relevancia en la prevención, detección precoz, atención e intervención de la violencia de género, se consideran el artículo 41 de la Ley 12/2007, el artículo 30 de la Ley 13/2007 y el Eje V del PEIMHA.

Finalmente, en la programación de indicadores específicos sobre mujeres víctimas de violencia de género con problemas de adicciones se atiende al artículo 41 de la Ley 12/2007, al artículo 5 de la Ley 13/2007 y al Eje V del PEIMHA.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

A través de las actuaciones se pretende, entre otras, garantizar una atención integral e integrada a todas las mujeres que presentan problemas de adicciones y de violencia de género, mediante un marco técnico institucional que regule la actuación y coordinación de los equipos profesionales implicados en los diferentes dispositivos de las redes de atención, tanto de adicciones como de violencia de género. También pretende incrementar la detección precoz, agilizando la derivación a los recursos especializados, mejorando el pronóstico del tratamiento; así como adaptar las actuaciones a la realidad de estas mujeres consiguiendo que aquellas sean más eficaces.

Por otra parte, el programa buscar mejorar la atención y los servicios considerando las necesidades específicas de las mujeres con adicciones y problemas de violencia de género y prestar una intervención desde la perspectiva de género, para conseguir una mayor adherencia al tratamiento e incrementar el éxito terapéutico, así como incrementar la cobertura de los servicios de tratamiento en recursos residenciales para mujeres con adicciones y violencia de género que se encuentran en situación de riesgo extremo, y también facilitar la incorporación social y laboral para aquellas que carecen de apoyo de red social y familiar, ofreciéndoles un recurso habitacional.

También se procura ofrecer a las mujeres víctimas de violencia de género, a los niños, y niñas, adolescentes y a otras personas del contexto familiar de víctimas de violencia de género, planes de atención personalizados; impulsando la innovación y la coordinación de los casos y logrando una sensibilización a gran escala de los profesionales del ámbito de las adicciones. De igual manera se pretende desarrollar y compartir buenas prácticas y transformar las estructuras y los procesos, mostrando los logros en la atención a las mujeres víctimas de violencia de género.

Finalmente, se persigue realizar el seguimiento y analizar los resultados del tratamiento a mujeres con problemas de adicciones y víctimas de violencia de género.

41D SALUD PÚBLICA

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

Los procesos de salud y enfermedad y de atención sanitaria de hombres y mujeres presentan diferencias, no solo determinadas por la biología sino por factores sociales, roles y estereotipos de género, que las convierten en desigualdades de salud evitables. Los procesos de planificación en salud han de contemplar estas relaciones de género e identificar las desigualdades con la intención de superarlas.

Los hombres presentan mayores tasas de mortalidad y las mujeres viven más años, pero con peor salud. En salud mental, la demanda clínica es mayor en las mujeres, siendo sus diagnósticos más prevalentes la depresión y los relacionados con el estado de ánimo, sobresaliendo en los hombres los trastornos psicóticos. Las tentativas de suicidio son mayores en las mujeres.

En las conclusiones del diagnóstico del I Plan Integral de Atención Temprana de Andalucía se destaca la desigualdad de género y sus efectos en el infradiagnóstico de los trastornos del desarrollo en niñas, la feminización del personal que trabaja en los servicios de atención temprana y la sobrecarga de las madres cuidadoras.

Por otra parte, casi la mitad de las mujeres que sufren violencia de género buscan ayuda en los servicios sanitarios. Por ello, los profesionales del ámbito de la salud juegan un papel clave para la detección temprana y abordaje de este tipo de violencia contra la mujer, por lo que es fundamental que estén sensibilizados y formados, activando los recursos asistenciales y sociales necesarios según cada circunstancia.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

La celebración de reuniones de los Comités de las Delegaciones Territoriales para la violencia de género así como la extensión de la acreditación de centros comprometidos contra la violencia de género a la red pública de atención a las adicciones y al ámbito universitario, atienden al artículo 41 de la Ley 12/2007, al artículo 27 de la Ley 13/2007 y a la línea 5.B. del Plan estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 (en adelante PEIMHA).

Por su parte, la formación a profesionales en prevención y atención integral a mujeres

en situación de violencia de género responde al artículo 41 de la Ley 12/2007; a los artículos 20 y 24 de la Ley 13/2007; y a los Ejes I y V del PEIMHA.

La planificación, seguimiento y evaluación de planes integrales de salud con perspectiva de género sigue los mandatos de los artículos 6.2 y 50 quater de la Ley 12/2007; del artículo 4.b) de la Ley 13/2007; así como del Eje 11 (2B) del PEIMHA.

En la formación para incorporar el enfoque de género en la planificación sanitaria aplican el artículo 41.8 de la Ley 12/2007; el artículo 24 de la Ley 13/2007; y el Eje 11 (2B) del PEIMHA.

En el caso de la convocatoria de subvenciones para proyectos de ayuda mutua y atención integral a personas vulnerables en el ámbito de la salud, se atiende al artículo 13 de la Ley 12/2007. Y en la accesibilidad de las consultas ginecológicas, a los artículos 41 y 48 de la citada Ley.

De la Ley 12/2007, también se atiende al artículo 12, referido a la contratación pública, y al artículo 4, sobre principios generales, así como a la Línea 1.A. del PEIMHA.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Entre los resultados esperados se encuentran, la mejora en la atención y la coordinación de las actuaciones en materia de atención sanitaria en violencia de género, optimizando la coordinación entre los diferentes entes participantes en la intervención con mujeres víctimas de violencia de género.

También se prevé garantizar a la ciudadanía la asistencia de profesionales de ámbito sanitario con una formación e intervención especializada y actualizada a nivel general y respecto a los protocolos existentes en particular, así como la coordinación entre los distintos intervinientes. Este es un sistema de ayuda y reconocimiento a la labor de los centros del Sistema Sanitario Público de Andalucía en la atención a las víctimas y en la lucha contra la violencia de género desde el ámbito sanitario. En este sentido, pretende constituirse especialmente una distinción que permita a las mujeres identificar a los centros sanitarios como entornos seguros y especializados en el abordaje de este tipo de violencia.

Continuando con la violencia de género, se persigue avanzar en formación específica en violencia hacia mujeres de entornos rurales, mujeres con problemas de salud mental, mujeres embarazadas y mujeres con discapacidad.

Por otra parte, se pretende avanzar en la sensibilización y difusión de conocimiento, entre profesionales de la sanidad pública, acerca de las desigualdades de género en los determinantes sociales de la salud, en el estado de salud de la población andaluza y en la atención sanitaria.

En atención sociosanitaria se espera proporcionar un mayor apoyo a los proyectos de ayuda mutua y atención integral a personas vulnerables en el ámbito de la salud que combaten la brecha de género. También una adecuación progresiva del total de las consultas ginecológicas existentes en Andalucía a las necesidades de las mujeres con

diferentes discapacidades; así como fomentar los protocolos de actuación en el apoyo a las personas cuidadoras no profesionales, entre ellos, de fomento de la corresponsabilidad en los cuidados entre hombres y mujeres.

En salud mental se buscar visibilizar la necesidad de más atención al colectivo femenino, hasta ahora invisibilizado o enmascarado en infradiagnósticos o achacando el malestar a causas menores. También aumentar la empleabilidad del colectivo, de forma especial el femenino; e incrementar la figura de las personas expertas por experiencia, desanclando a la población femenina del rol de cuidadora sin cualificación e incluso haciendo aflorar a esta población a la profesionalidad.

También se pretende la potenciación de la incorporación del enfoque de género en la gestión del concierto social de atención temprana y la formación en igualdad de género y en prevención de violencia de género de los y las profesionales que prestan estos servicios en los Centros de Atención Infantil y Temprana.

Finalmente, se procura la transversalización de la perspectiva de género y del principio de igualdad de oportunidades en los planes integrales de salud, como el Plan Integral de Atención Temprana 2024-2028.

13.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

41C ATENCIÓN SANITARIA

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

De acuerdo con los indicadores establecidos para este programa presupuestario, y en lo referido a las brechas de género, se observa que en diferentes ámbitos de actuación de este programa son significativas, lo que lleva a planificar actuaciones para corregirlas.

Entre los ámbitos de actuación referidos destacan los grupos socioeducativos (GRUSE), el Mapa de igualdad de género y resultados en salud, la promoción de la perspectiva de género en el contenido y ejecución de los Planes integrales de salud, la salud bucodental de las mujeres embarazadas, las personas cuidadoras y la continuidad de los cuidados, o la violencia de género.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

Las actuaciones desarrolladas por el programa presupuestario dan respuesta a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

En concreto, los grupos socioeducativos (GRUSE) responden al artículo 45, y en materia de atención a la violencia de género, al artículo 41.

Por su parte, el Mapa de igualdad de género y resultados en salud atiende a los artículos 43 y 46; y los Planes integrales de salud a los artículos 2, 7, 10 y 41.1.

La salud bucodental de las mujeres atiende al mandato del artículo 41.2 y las actuaciones

relacionadas con las personas que cuidan y la continuidad de los cuidados, a los artículos 5, 11, 41.4, 41.5 y 45.

También se da respuesta a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, atendiendo a los artículos 4, 20, 24, 33, 34 y 58.

En esta materia también se considera la medida nº 60 del Documento refundido de medidas del Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, y las línea 5.A. y 5.B. del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

En cuanto a los grupos socioeducativos (GRUSE) se pretende impulsar las medidas para apoyar a las personas cuidadoras de personas dependientes, en materia de accesibilidad a los servicios y prestaciones del sistema sanitario y también se persigue el aumento de cursos de formación para el cuidado a las personas dependientes a su cargo.

En el ámbito de la violencia de género, esta incluye la formación del personal del Sistema Sanitario Público de Andalucía para abordar 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.

El Mapa de igualdad de género y resultados en salud y los Planes integrales de salud contemplan actuaciones encaminadas a desarrollar medidas que disminuyan las brechas de género que se detecten y permitan la revisión y mejora de los indicadores de género, profundizando en el diagnóstico y desarrollo del citado mapa.

En el ámbito de la salud bucodental, se realizan actividades de promoción, prevención y asistencia bucodental a las mujeres gestantes que lo precisen, debido a los cambios orales que se producen durante la gestación.

En cuanto a las personas cuidadoras y la continuidad de los cuidados, se pretende proteger el envejecimiento cada vez mayor de la población andaluza, y las transformaciones en la familia, que hoy por hoy sigue siendo la principal proveedora de cuidados a las personas mayores y, en general, a las personas dependientes, potenciando y cuidando la atención a la dependencia por su especial relevancia y la necesaria corresponsabilidad entre hombres y mujeres, así como garantizar la prevención de situaciones de discriminación por razón de género en los ambientes familiares y sociales.

También 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. Para ello se proporcionan herramientas para que pacientes y personas cuidadoras se adapten mejor a su entorno cotidiano y, los primeros, puedan mantener niveles de dependencia que resulten menos gravosos a pesar de sus problemas de salud. Por otra parte, se intenta identificar a personas cuidadoras vulnerables a la percepción de dificultad de desempeñar su rol de cuidador familiar, lo que permite establecer medidas para la atención específica a las necesidades en materia de salud que, por razón de sexo, presentan las mujeres, con especial atención a los colectivos menos favorecidos.

FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

Desde una perspectiva de género, las diferencias socioeconómicas entre sexos influyen especialmente en la salud mental de las mujeres. A estas desigualdades hay que añadir, que algunos trastornos mentales se asocian a menudo a la violencia de género o a la excesiva carga de cuidado familiar que las mujeres soportan.

Los problemas de salud mental ocupan el cuarto lugar considerando la carga de enfermedad, tras las enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo, del sistema circulatorio y los tumores. Si atendemos al género, en el caso de la mujer, la carga de enfermedad debida a problemas de salud mental pasa a ocupar el segundo lugar.

Los estudios epidemiológicos y las encuestas de salud estiman que en torno a un 25% de la población sufre un trastorno mental a lo largo de su vida. Existe un incremento de los diagnósticos de ansiedad y depresión, especialmente entre las mujeres y personas con incapacidad permanente. Así, un 9,2% de las mujeres han sido diagnosticadas de ansiedad crónica -frente a un 4% de los hombres- y un 9,1% de las mujeres sufre depresión frente al 4,3% de los hombres y el 80% de las personas que consumen antidepresivos o ansiolíticos son mujeres. Los intentos de suicidio son, aproximadamente, tres veces más frecuentes entre las mujeres.

Esta alta incidencia de problemas de salud mental está asociada, fundamentalmente, a determinantes sociales como la pobreza, bajos niveles educativos, desigualdades sociales y desempleo. Destacando la violencia de género, ya que el riesgo de sufrir violencia por parte de la pareja o expareja se multiplica por tres cuando coexiste un trastorno mental grave.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

Las actuaciones previstas para 2025 se sitúan en consonancia en cuanto a los contenidos de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, en tanto fomentan la formación y sensibilización en materia de igualdad de mujeres y hombres. Así mismo, el Plan de Igualdad contendrá un análisis de los procesos de Reclutamiento y Selección, Evolución de las altas y bajas según sexo, Formación Continua, Promoción y Desarrollo Profesional, Política Salarial, Política de Conciliación, y Salud Laboral.

Así mismo, en cuanto a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, entre las iniciativas comprometidas están desarrollar iniciativas de prevención y detección de la violencia de género en mujeres con trastorno mental grave y profesionales de FAISEM. Favorecer el acceso a los programas de apoyo social a mujeres con trastorno mental grave y elaborar una guía y protocolo para la prevención y detección de la violencia de género en mujeres con trastorno mental grave son coherentes con los principios de la citada norma.

En relación con el II Plan de Acción Integral para Mujeres con Discapacidad en Andalucía, FAISEM ha enfatizado en la necesidad de no confundir "dos realidades diferentes, la de

las personas con discapacidad psíquica e intelectual y las personas con enfermedades mentales por lo que deben impulsarse medidas específicas para este grupo de personas".

Por último, con relación al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, se destaca el análisis y los estudios con perspectiva de género del estado de salud y bienestar social de las personas beneficiarias por el plan de igualdad; el análisis y los estudios con perspectiva de género de los recursos para la atención a la dependencia, así como de las personas cuidadoras y establecer recursos que atiendan las necesidades de las personas cuidadoras (profesionales y no profesionales).

Se trata de iniciativas, que se relacionan con los objetivos y actividades en materia de igualdad, que se contemplarán en el nuevo Plan Estratégico de Salud Mental y Adicciones en Andalucía y el Plan Estratégico de FAISEM.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Con relación a las acciones formativas y de sensibilización dirigidas a los profesionales en materia de igualdad el impacto esperado con la Organización de la V Jornada de Mujeres, Igualdad, y Salud Mental es convocar un espacio de avance con participación intersectorial, que reúna a profesionales del ámbito de la salud mental, la igualdad y el apoyo social para discutir y reflexionar sobre la importancia de la perspectiva de género en este campo.

Se espera la participación aproximada de más 250 profesionales, incluyendo sanitarios, psicólogos, trabajadores sociales, educadores y otros actores relevantes.

La metodología incluirá conferencias, mesas redondas y talleres prácticos que deben favorecer propuestas concretas con relación a la influencia del género en la salud mental; el diseño de estrategias para promover la igualdad en el ámbito laboral y social; la promoción de la igualdad en el ámbito laboral y social y la descripción de buenas prácticas en el apoyo social desde una perspectiva de género.

El impacto esperado con el desarrollo de acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de género, a través de la Escuela Andaluza de Salud Pública, es introducir en la estrategia FAISEM FORMA, contenidos favorecedores de la igualdad y perspectiva de género, de forma transversal, en todas las acciones de formación que se programen para los profesionales de FAISEM.

El impacto de los programas culturales y deportivos para las profesionales y usuarias de los programas de FAISEM, debe redundar en un doble objetivo. Por una parte, debe garantizarse la difusión entre la población general para ofrecer una imagen positiva y no estigmatizadora de las mujeres con problemas de salud mental. Así mismo la participación de mujeres con experiencia propia en salud mental y profesionales mujeres debe incidir en los beneficios de estas prácticas en la salud física y mental de las mujeres y su idoneidad como estrategia en la lucha contra el estigma y el acceso a derechos de ciudadanía.

En el caso de las actividades deportivas, dirigidas a mujeres usuarias y profesionales, uno de los aspectos que siguen constituyendo un problema, es el fomento de la

actividad física y el deporte en mujeres con trastorno mental grave. Por este motivo, FAISEM desarrolla la iniciativa Womentoring, cuyo objetivo es formar a monitoras y mujeres con trastorno mental grave como facilitadoras, para aumentar la participación de las mismas en los programas provinciales y competiciones. A través de este proyecto, se formarán a mujeres facilitadoras en las provincias andaluzas, que a su vez deberán intentar que mujeres con problemas graves de salud mental, se vinculen a los programas deportivos de las respectivas provincias.

La ampliación de 8 círculos de mujeres, uno en cada provincia, debe suponer la consolidación de espacios de encuentro, puesta en común y apoyo mutuo para mujeres con problemas graves de salud mental, a la vez que en el conjunto de actividades contempladas en el Programa de Día tenga un lugar preferencial este tipo de iniciativas.

Debe, por tanto, facilitar el empoderamiento y el reconocimiento de ellas como colectivo con unas necesidades especiales y su inclusión en la sociedad.

Con respecto a la Prevención y detección de la violencia de género en mujeres con trastorno mental grave y profesionales de FAISEM, el impacto debe centrarse, desde la consideración del aumento de la violencia machista en mujeres con trastorno mental grave, en la disponibilidad de herramientas que detecten los factores de riesgo de violencia de género en profesionales y usuarias de los programas de FAISEM. Así como en la formación de los profesionales de FAISEM para que puedan identificar y abordar estas situaciones de manera adecuada.

14.00 Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

La Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en virtud del Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se establece su estructura orgánica, tiene atribuidas una serie de competencias de alta relevancia en materia de igualdad de género, entre otras, la coordinación y el impulso del servicio de empleo de ámbito autonómico, con especial atención a la orientación e intermediación laboral, la prevención de riesgos laborales, la seguridad y salud en el trabajo, 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 colectivos con especiales dificultades, la formación profesional para el empleo, el fomento y la promoción del trabajo autónomo, del autoempleo y la economía social.

Además, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, incluye varios mandatos que afectan a los ámbitos competenciales de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en especial, en lo relativo al fomento del empleo y la actividad empresarial que impulse la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo favoreciendo el empleo de calidad y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

31C SEGURIDAD, SALUD Y RELACIONES LABORALES

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

La participación de la mujer en el mercado laboral en Andalucía es menor que la registrada en España, un 52,14% frente a un 58,98%, respectivamente. De cada cien mujeres andaluzas mayores de 16 años, 52 están trabajando o buscando trabajo, mientras que para el total nacional son 59 las mujeres en esta situación. En relación a ello, la EPA indica que durante el año 2023 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 38,31% de las mujeres andaluzas inactivas.

La tasa de paro femenina en Andalucía en 2023 es del 21,29% frente al 15,43% de tasa de paro masculina. Por su parte, según la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE, modificada en 2023, en Andalucía la ganancia media anual de las mujeres trabajadoras fue de 20.427,80 euros, mientras que para los hombres fue de 25.464,78 euros.

En este contexto se ha de seguir apostando desde la Administración andaluza por reforzar las políticas favorecedoras de la igualdad de oportunidades en el empleo y la conciliación, promoviendo la mejora de la empleabilidad de las mujeres, su seguridad y bienestar laboral, así como la promoción de la igualdad en el marco de la negociación colectiva. Por tanto, debe continuar firmemente la apuesta por el desarrollo de actuaciones que posibiliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras, y por la implantación de planes de igualdad en las empresas.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

Se contempla la realización de acciones de sensibilización en materia de igualdad en el ámbito laboral, cumpliendo lo preceptuado en el artículo 28.2 de la Ley 12/2007. Asimismo, esta actuación se adecúa al Eje IV. Espacio productivo igualitario de la vida, Línea 4.A. Lucha contra la precariedad y discriminación laboral, del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028.

Cabe destacar la Línea de subvenciones a Pymes para la implantación de planes de igualdad, en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 27.1 de la Ley 12/2007, así como tanto al Eje IV. Espacio productivo igualitario de la vida, Línea 4.A. Lucha contra la precariedad y discriminación laboral, como al Eje V. Sociedad libre de violencias sexistas, Línea 5.A. Sensibilización, prevención y generación de rechazo contra todas las violencias machistas, del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombress 2022-2028.

Se establecen también Líneas de subvenciones a entidades locales y empresas en materia de conciliación, que dan respuesta a los mandatos establecidos en el artículo 38, apartados 1 y 2 de la Ley 12/2007, referentes al impulso por la Junta de Andalucía de medidas que favorezcan en la empresa la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y se adecúan al Eje 11. Cuidados y sostenibilidad de la vida, Línea 2.A. Conciliación y corresponsabilidad, del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Las actuaciones previstas se dirigen a posibilitar la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar de las personas trabajadoras. Y ello porque la realidad evidencia la necesidad que tienen las personas trabajadoras de contar con apoyo cuando tienen a su cargo a otras personas dependientes (menores, mayores o personas que presenten alguna discapacidad que requieran de su atención) y esta responsabilidad les condiciona el desarrollo de su vida laboral o el de sus familias.

Se articula, asimismo, una Línea de subvenciones para la elaboración de planes de igualdad en empresas que cuenten con un número de personas trabajadoras inferior a 50 personas, teniendo en consideración lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, lo que posibilita la detección de desigualdades por razón de género en las empresas, a través de los diagnósticos previos, y la implantación de medidas efectivas para su erradicación y la implantación de planes de igualdad en empresas no obligadas a ello por la normativa vigente.

Las medidas contenidas en los planes de igualdad, adaptables a las diferentes situaciones de las personas trabajadoras, favorecen a su vez a que las organizaciones sean más flexibles y eficientes a la hora de gestionar sus recursos humanos, con una mejor distribución del tiempo de trabajo y fomentando la conciliación. A su vez, aquellas organizaciones con Planes de Igualdad eficientes, tienen mayores oportunidades para la retención de talento, principalmente femenino.

Las empresas con mayores grados de igualdad y de oportunidad entre hombres y mujeres y con políticas tendentes a la consecución de estos objetivos, tradicionalmente se han adaptado mejor al mercado de la oferta y la demanda, a la vez que han reforzado su imagen y su responsabilidad social corporativa.

Por otra parte, se persigue propiciar que entidades locales y empresas realicen actividades de sensibilización e información que redunden en la mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras, así como la inclusión de medidas de flexibilidad horaria en las empresas, como la prestación de trabajo a distancia, y posibilitar un entorno laboral donde no exista discriminación por razón de sexo, libre de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y de cualquier situación de violencia.

32D FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

En 2023 a través Programa 32D han participado en acciones formativas 12.040 mujeres y 8.354 hombres, formando (alumnado apto) a 9.595 mujeres y 6.517 hombres, con ello se ha contribuido a mejorar la cualificación y recualificación del colectivo mujeres. Teniendo en cuenta que la tasa de paro en Andalucía en 2023 es de un 21,3% en mujeres frente al 15,6% en hombres, con estas actuaciones se pretende mitigar la brecha de género en el empleo, prestando una especial atención a las mujeres, mejorando su empleabilidad y facilitando su acceso al mercado laboral.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

La actuación Desarrollo de programas formativos con compromiso de contratación mediante la convocatoria de subvenciones (A1), da cumplimiento a los artículos 13, 22, 23, 26, 52.2 y 52 bis de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Respecto el Plan Estratégico (en adelante PE), va en consonancia con las líneas 1.A del Eje I, 3.B del Eje III y la 4.A del Eje IV.

Respecto a la actuación Desarrollo de contratos del sector público para la realización de acciones formativas (personas trabajadoras ocupadas) (A2), se enmarca en los artículos 12, 22, 23, 24, 26 y 52.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Se adecúa a los artículos 51 y 52 de la Ley 13/2007 de 26 noviembre. Así mismo, se vincula a las líneas 1.A Eje 1, 3.B Eje III y 4.A del Eje IV.

En cuanto a la actuación Desarrollo de acciones formativas dirigidas a personas desempleadas de colectivos específicos mediante subvenciones a EELL (A3), se enmarca en los artículos 13 y 23 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Se adecúa al artículo 51 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, así como a la línea 4.A Eje IV PE.

La actuación Desarrollo de acciones formativas dirigidas a personas ocupadas mediante la convocatoria de subvenciones (A4) da cumplimiento a los artículos 13, 22 y 23 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, así como a las líneas 1.A Eje I, 3.B Eje III y 4.A del Eje IV.

La actuación Impartición de un módulo formativo de sensibilización en igualdad de género dirigido a personas trabajadoras desempleadas y ocupadas (A5) da cumplimiento al mandato establecido en los art. 27 y 38 de la Ley 12/2007, de 26 noviembre. Y se encuadra

en el Eje III Representación y Poder. 3.A. Coeducación y desaparición de los estereotipos de género que condicionen el futuro.

En los artículos 22, 23 y 52.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, se da por cumplido con la actuación Priorización de mujeres en el proceso de selección para participar en AAFF consideradas masculinizadas, dirigidas a personas desempleadas (A6), que a su vez también aborda lo establecido en las Líneas 1.A Eje 1, 3.B Eje III y 4.A Eje IV del PE.

Finalmente, la actuación Impartición de módulo formativo dirigido personal docente, Sensibilización en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para la docencia Formación Profesional para el Empleo (A7), centra su intervención en el cumplimiento del Eje III. 3A.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Desde la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo con las actuaciones A1, A2, A3, A4 y A6 en el Programa 32D se pretende promover la participación paritaria de mujeres y hombres en los programas formativos y en los programas con compromiso de contratación, potenciando con ello una presencia equilibrada de ambos sexos en las acciones formativas financiadas con los mismos. Los resultados perseguidos son causar un impacto positivo en la empleabilidad de las mujeres, dotarlas de recursos y herramientas para enfrentarse a las nuevas exigencias del mercado laboral y facilitarles el acceso al empleo. En consecuencia, se busca mitigar la brecha de género en empleo en Andalucía con la mejora en la cualificación y recualificación de las mujeres en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma.

Más concretamente, con la actuación A6 se pretende reducir la brecha de género en cuanto a la presencia efectiva de las mujeres en ámbitos laborales divergentes, incluyendo los tradicionalmente masculinos, consiguiendo con ello disminuir las cifras de desempleo femenino, promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y fomentar el acceso de la mujer a sectores masculinizados.

Así mismo, con la actuación A5 se busca dar un paso más para avanzar en la igualdad de género, partiendo de la premisa que la mejor manera para combatir las desigualdades de género es tener formación en dicha materia. Por ahora, se persigue que el alumnado que vaya a realizar acciones formativas de Formación Profesional para el Empleo en especialidades no conducentes a certificados de profesionalidad, reciba un módulo de sensibilización en género, con el objetivo de hacerlo extensivo a todas las especialidades. Con esta formación versus sensibilización se espera contribuir al conocimiento por parte del alumnado de las desigualdades de género, lo que a su vez contribuirá a fomentar valores en equidad y por ende lograr una sociedad más justa e igualitaria.

Con la actuación A7 que se plasma en la impartición de un módulo formativo sobre Sensibilización en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para el personal docente de la Formación Profesional para el Empleo, se persigue dotar al personal formador de la Formación Profesional de competencias, conocimientos, habilidades y herramientas para impartir las acciones formativas con perspectiva de género. Entre otros objetivos se pretende que la formación del personal docente en género sirva de hilo transmisor a todo el alumnado en FPE contribuyendo a fomentar una cultura de igualdad de género en todos nuestros ámbitos de actuación.

32K POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

En el marco de las competencias del programas 32K, se observan las siguientes brechas de género:

Acceso al empleo de personas con discapacidad: la integración laboral de personas con discapacidad es prioritaria, puesto que es una parte de la población que enfrenta desafíos particulares, limitando su acceso equitativo a oportunidades laborales. Es por ello, que resulta fundamental que reciban los apoyos necesarios para garantizar el ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones con el resto de la sociedad. En mayo de 2024 según el Observatorio Argos, el 52,19% de las personas con discapacidad desempleadas en Andalucía eran mujeres.

Acceso al empleo: La tasa de desempleo femenina en Andalucía es del 20,5%, mientras que la masculina es del 15,5% (EPA Andalucía primer trimestre 2024). Es crucial ejecutar medidas para reducir esta brecha de género mediante acciones dirigidas a mejorar la empleabilidad y promover la inserción laboral de mujeres desempleadas y otros grupos objetivo.

Conciliación laboral: Según el Índice Europeo de Igualdad 2023, existe un mayor porcentaje de mujeres que de hombres que cuidan de otras personas a diario, 41% frente al 33%. El porcentaje de mujeres que realizan tareas domésticas a diario es muy superior al de los hombres, 64% frente a 44%. Se llevarán a cabo medidas que faciliten la conciliación laboral y familiar.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

La actuación Incentivos para el mantenimiento y creación del empleo de personas con discapacidad, se adecúa a los artículos 22, 23 y 48 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

La actuación Incentivos a la contratación indefinida, se adecúa a los artículos 22 y 23 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y cuando el destinatario de estos incentivos sea mujer, se adecúa al artículo 22.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

La actuación Incentivo a la Conciliación Laboral, se adecúa a los artículos 36 y 38 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Los anteriores apartados también se adaptan al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028. Este Plan es una herramienta clave para la transversalización de la perspectiva de género en todas las políticas públicas, buscando reducir las desigualdades y brechas de género existentes.

El Plan consta de cinco ejes de los cuales afectan al programa 32K los siguientes: el Eje II en materia de conciliación y corresponsabilidad, el Eje IV que pretende asegurar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y económico, promoviendo la igualdad

salarial, la no discriminación en el empleo y el apoyo al emprendimiento femenino y el Eje V orientado a eliminar todas las formas de violencia de género.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Este programa presupuestario tiene como uno de sus principales objetivos promover políticas de empleo orientadas a reducir los desequilibrios de género existentes. Estas acciones se concretan en iniciativas destinadas a eliminar brechas de género y a disminuir gradualmente las desigualdades en el acceso al empleo, así como a fomentar la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar. Se presta especial atención por un lado a las personas más vulnerables, incluyendo a las mujeres con discapacidad y a las mujeres víctimas de violencia de género que se enfrentan a múltiples formas de discriminación, y por otro a la conciliación personal, familiar y laboral.

El acceso al empleo como objetivo supone incrementar la participación de las mujeres a través de diversas actuaciones de políticas activas de empleo, reduciendo así la brecha de género.

Las políticas de empleo deben contribuir y asegurar la obtención de unos resultados de pleno empleo y de integración laboral de aquellas personas que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente mujeres que sufren contextos discriminatorios transversales que fomentan su vulnerabilidad. En este sentido este programa presupuestario está especialmente dirigido a facilitar su incorporación, permanencia y progreso en el mercado laboral, y a su vez contribuir a mejorar la competitividad de las empresas, para ello se incluyen ayudas económicas dirigidas a incentivar la contratación indefinida que redunde en la calidad del empleo.

Con el objetivo de impulsar la recuperación económica y generar empleo estable, se han establecido líneas de subvención para promover la contratación indefinida en Andalucía.

Estas acciones buscan promover la contratación estable de personas jóvenes inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, mejorando la estabilidad laboral en un grupo que enfrenta altos niveles de precariedad en términos de contratos y salarios. Además, se pretende facilitar la contratación indefinida e integración laboral de colectivos vulnerables, incluyendo personas desempleadas que han completado prácticas no laborales en empresas de Andalucía.

Se incentiva además la conversión de contratos indefinidos a jornada parcial en contratos a jornada completa para los grupos prioritarios.

En cuanto al ámbito de la conciliación, se establecerán diversas líneas de subvenciones para posibilitar la conciliación personal, familiar y laboral, con el objetivo de reducir el riesgo de abandono del mercado laboral por la mujer para asumir roles de cuidado familiar. Se enfatizará la conexión necesaria entre la conciliación y la eliminación de la violencia de género con aumentos adicionales en las ayudas si la persona contratada es una mujer víctima de violencia. Se impulsarán iniciativas destinadas a promover la igualdad de oportunidades en el empleo, eliminando barreras derivadas de responsabilidades familiares y domésticas.

72C TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA SOCIAL

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

En 2023, las afiliaciones al RETA fueron 573.860, representando el 18,6% del total, con un 63% de hombres y un 37% de mujeres. Las mujeres autónomas han aumentado en la última década, especialmente en menores de 30 años (38,6%) y de 30 a 39 años (40,4%), sin embargo, en Andalucía su presencia es baja aún en sectores como el industrial, transporte, almacenamiento. En 2023, se crearon 354 nuevas sociedades cooperativas en Andalucía, de las cuales 274 fueron cooperativas de trabajo, representando el 77,40% del total de cooperativas reguladas por la Ley 14/2011.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

La actuación Impulsar las subvenciones al inicio de la actividad, incrementándola cuando sean mujeres (A.1), da cumplimiento a los artículos 23.2, 24 y 25 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Respecto al Plan Estratégico (en adelante PE), se alinea con la línea 4.B, de apoyo al emprendimiento e iniciativa empresarial.

Respecto la actuación Apoyar a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de las mujeres en el trabajo autónomo (A.2), se enmarca en el artículo 36.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, así como en la línea 2.A PE (Conciliación y corresponsabilidad).

En cuanto a la actuación Promocionar el conocimiento del trabajo autónomo potenciándolo como alternativa de empleo para mujeres (A.3), se enmarca en el artículo 25 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, así como en la línea 3.B PE.

La actuación Favorecer el inicio empresarial de las autónomas, facilitando la cotización de las mismas (A.4.), da cumplimiento a los artículos 23 y 25 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, así como a la línea 4.B, de apoyo al emprendimiento e iniciativa empresarial.

La actuación Promover el empleo de mujeres en empresas de economía social con subvenciones de mayor importe y puntuación en baremación de proyectos (A.5), da cumplimiento al mandato establecido en el artículo 25 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, entre otras cuestiones por abarcar el establecimiento de medidas de formación, asesoramiento y seguimiento que permitan la consolidación de los proyectos empresariales.

También el artículo 25 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, se da por cumplido con la actuación Apoyar iniciativas con diseño y objetivos de igualdad en economía social respaldando dichos proyectos con criterios de baremación con enfoque de género (A.6), que a su vez también aborda lo establecido en el artículo 26.

Por su parte la actuación Fomentar la participación de las mujeres en órganos de administración y dirección de entidades de economía social (A.7) se centra en el cumplimiento del artículo 27 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores,

colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Las primeras cuatro actuaciones tienen el propósito de conocer la realidad de las mujeres mediante el análisis de sus actitudes, necesidades y expectativas. Esto permitirá a la Dirección General obtener información de calidad que oriente el diseño de políticas públicas que favorezcan la igualdad de género en el ámbito del trabajo autónomo, emprendimiento y economía social en Andalucía. Se busca minimizar la brecha de género en el trabajo autónomo, valorando su potencial como alternativa de empleo, promoviendo la cultura emprendedora en la educación y eliminando barreras al crédito.

Además, se pretende medir los resultados de las intervenciones con indicadores de género, asegurando que las acciones con perspectiva de género se mantengan en el futuro. También se busca desagregar datos por sexo en las publicaciones presupuestarias, mejorando la evaluación de los avances en igualdad entre hombres y mujeres.

En el marco de las tres últimas actuaciones, se planifica una línea de actuación que fomente el empleo en empresas de economía social, con un objetivo del 60% de estas empresas recibiendo apoyo por incorporar mujeres, y un 40% de nuevas emprendedoras como socias en el sector. Asimismo, se espera que la mitad de los proyectos respaldados por la Junta de Andalucía incluyan acciones de igualdad de género. Por último, se fomentará la participación de mujeres en los órganos de administración del sector, con un objetivo del 28% de representación femenina en estas entidades.

14.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

32L INTERMEDIACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

Los datos del paro registrado en Andalucía por género en abril de 2024, reflejan un descenso entre los hombres de un 3,84% que equivale a 10.460 hombres parados menos, y un descenso entre las mujeres de un 2,46% que equivale a 10.494 mujeres paradas menos. La distribución del paro registrado por tramos de edad muestra que la mayoría de las personas paradas registradas tienen entre 55 y 59 años. Este hecho se reproduce en todas las provincias andaluzas.

Con respecto a la perspectiva de género en la construcción del presupuesto para el SAE 2025, se tienen en cuenta las conclusiones de distintos informes sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo. Así, los resultados anuales del Índice de Igualdad de Género de la UE del año 2023 revelan que España alcanza el cuarto puesto en este Índice, donde obtiene una puntuación de 76,4 sobre 100, con un incremento de 1,8 puntos con respecto a 2020 y de 10,0 con respecto a la serie histórica desde 2010. Adelanta a Francia y a Finlandia, y sólo queda por detrás de Suecia, Países Bajos y Dinamarca. El estudio analiza la serie histórica de 2010 a 2021, un período en el que España ha aumentado 10 puntos, progresando hacia la igualdad de género a un ritmo mayor que la media europea, situada actualmente entre la puntuación máxima de 82,2 perteneciente a Suecia y el mínimo de 56,1 correspondiente a Rumanía.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

Las actuaciones atienden a los siguientes artículos de la Ley 12/2007:

- Plan de Igualdad del personal laboral propio del SAE. Art. 32.
- Personas a las que se les ha realizado reconocimiento médico. Art. 4, 29, 30.
- Aplicación del perfilado estadístico de los demandantes de empleo a los procesos de orientación profesional. Art. 9 bis.
- Ampliación y mejora de la programación formativa Escuelas. Art. 22, 23, 43.
- Desarrollo y ejecución del Programa de Orientación Profesional. Art. 22, 23.
- Desarrollo y ejecución del Programa de Acompañamiento a la inserción. Art. 22, 23.
- Desarrollo y ejecución del Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo. Art. 22, 23.
- Convocatoria de proyectos integrales vulnerables. Art. 22, 23.
- Convocatoria de proyectos Alma Jóvenes. Art. 22, 23.
- Colaboración público privada (Agencias de Orientación y Recolocación). Art. 22, 23.
- Inscripción y atención a la demanda. Art. 22, 23.
- Convocatoria de proyectos Alma mujeres. Art. 22, 23.
- Actuaciones para la inserción laboral de las mujeres víctima de violencia de género. Art. 22, 23, 26.

Las actuaciones antes mencionadas se alinean con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, más concretamente con el Eje I. Línea 1.A.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

La Agencia Servicio Andaluz de Empleo va a continuar el próximo año 2025 con las principales actuaciones que se han venido desarrollando estos últimos años, las cuales responden a lo establecido en el Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales en Andalucía. Dichas actuaciones están encaminadas a reducir los desequilibrios de género existentes, eliminar las brechas de género y a reducir progresivamente las desigualdades en el acceso al empleo, así como favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, prestando especial atención a las personas más vulnerables, las personas jóvenes y las mujeres víctimas de violencia de género.

En este sentido, se establece un objetivo estratégico de género "aumentar la activación laboral de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo", la consecución de este objetivo estratégico se fundamenta en la incorporación y desarrollo de actuaciones destinadas a fomentar la participación de las mujeres con alta vulnerabilidad, en el mercado laboral en condiciones de igualdad. Para ello, varias son las medidas promovidas por el SAE, cuya finalidad se dirige a mejorar la empleabilidad y la inserción sociolaboral de las mujeres en Andalucía en general, y de las mujeres víctimas de violencia de género en particular, con el objetivo de disminuir las brechas de género que existen en el empleo, así como promover la adquisición de habilidades, conocimientos y experiencia de aprendizaje que fomenten la confianza.

15.00 Consejería de Universidad, Investigación e Innovación

La Consejería de Universidad, Investigación e Innovación, de acuerdo con lo establecido en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 158/2022, de 9 de agosto, por el que se regula su estructura orgánica, tiene establecidas competencias relevantes en materia de igualdad de género. Entre ellas cabe destacar la gestión de las competencias en materia de enseñanza universitaria, el fomento y la coordinación de la investigación y la transferencia del conocimiento en el Sistema Andaluz del Conocimiento, y el apoyo a la innovación tecnológica y la inversión empresarial así como el desarrollo de la cultura emprendedora y del emprendimiento tecnológico en la Comunidad Autónoma.

Además, el Decreto 574/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Decreto 158/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación, establece que se adecúa a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, según el cual los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación.

42J UNIVERSIDADES

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

El número de cátedras de universidad en el curso 2022/2023 asciende a 2.772, con una presencia de mujeres del 25,72% (713). En el caso de escuelas universitarias representa el 37,06%. La mujer se enfrenta a un "techo de cristal" en su promoción a la máxima categoría en la escala académica.

Durante la pandemia y el confinamiento los hombres publicaron más artículos científicos que las mujeres. Teniendo en cuenta que las mujeres son las que realizan la mayoría de las tareas del hogar y de los cuidados, esto deriva en una tensión entre la vida personal y profesional.

Los diferentes roles asignados durante la socialización contribuyen a que continúe la segregación en la elección de carreras universitarias. Así, los varones andaluces predominan en la rama de Ingeniería y Arquitectura y existe cierto equilibrio en la rama de Ciencias. Por su parte, las mujeres constituyen la mayoría en la rama de Ciencias de la Salud, vinculada estrechamente a su rol de cuidadora, en Ciencias Sociales y Jurídicas y en Arte y Humanidades.

El alumnado Erasmus del curso 2022/2023 fue de 7.542 personas, un 61,11% mujeres (4.609) y un 38,89% hombres (2.933). El índice de feminidad es del 157,14%. Del programa de competencia lingüística en una lengua extranjera, de un total de 1.539 ayudas, la participación de la mujer es del 67,38%.

En bonificación por créditos superados en primera matrícula, del total de alumnos bonificados en el curso 2022/2023 (115.051), la participación de la mujer fue del 54,91%.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

Las principales actuaciones del programa han sido planificadas teniendo en cuenta los mandatos de igualdad de género establecidos en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género. Se fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera profesional e impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología. Igualmente, se desarrollarán medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente y el impulso de medidas para promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y comisiones de selección y evaluación.

Se establecerán modalidades de exención parcial o total del pago de los precios públicos por prestación de servicios académicos. Se prestará especial atención a las personas con cargas familiares, víctimas de la violencia de género, víctimas de terrorismo y personas con dependencia y discapacidad, garantizando así su acceso y permanencia a los estudios universitarios.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Se realizarán acciones encaminadas a incentivar la presencia de mujeres de los colectivos Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) en puestos de dirección, ya que se trata de un factor que mejora notablemente el rendimiento en las Instituciones. Por lo tanto, ya no solo debemos hablar de una sociedad más equitativa sino de una sociedad que aproveche eficazmente sus recursos humanos. La aportación de las mujeres a la vida económica, social y política puede constituir un factor importante para tener en cuenta para la corrección de la brecha científica.

La educación, en sus diferentes niveles, se ha considerado tradicionalmente como uno de los sectores estratégicos para avanzar en igualdad, cohesión y bienestar social. Por ello, se seguirá con la realización de informes y estudios para lograr mitigar que persistan aún pautas que se enraízan en creencias y valores sobre lo masculino y lo femenino y que les limitan para decidir a qué se quieren dedicar profesionalmente, independientemente de su sexo; pautas que contribuyen a reproducir y reforzar los estereotipos de género que vinculan a los hombres con capacidades relativas al ingenio y la innovación y a las mujeres con otras asociadas al cuidado en general, creando diferencias de género notables en cuanto a la oferta laboral, que suele coincidir con el tiempo en torno al cual se produce la maternidad.

Se mantendrá la política de Bonificación por créditos superados en primera matrícula y de exención del pago de precios públicos a las víctimas de violencia de género, de acuerdo con el Decreto 98/2023, de 2 de mayo, por el que se determinan los precios públicos de las Universidades públicas de Andalucía, por la prestación de servicios académicos y administrativos y se da publicidad a los precios de los centros universitarios adscritos a las Universidades públicas andaluzas, ya que se observa una situación de equilibrio.

Se continuará impulsando las Unidades de Igualdad de las distintas universidades, con el objetivo de que coordinen la implementación de la perspectiva de género en su ámbito de actuación.

Se fomentará la conciliación de la vida laboral y personal de las Universidades pues favorecen la asunción por las mujeres de puestos de responsabilidad o la dedicación más intensa a la investigación, de la que depende el acceso al cuerpo de catedráticos. 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. Por ello se incorpora entre los planes de coordinación y apoyo, uno que reconoce el esfuerzo por conseguir la paridad de género.

72A INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

En Andalucía, las brechas de género en el emprendimiento son evidentes, con una menor participación de mujeres en la creación de empresas, especialmente en sectores de alta tecnología y crecimiento. Las mujeres tienden a concentrarse en sectores tradicionales como el comercio y los servicios, con menos presencia en áreas de innovación y alta rentabilidad. Esta desigualdad se ve impulsada por barreras estructurales, como el acceso limitado a la financiación y a redes empresariales, así como por roles de género que asignan a las mujeres la mayor parte de las responsabilidades de cuidado, limitando su tiempo y recursos para emprender.

Así lo reflejan los datos del último informe GEM (Global Entrepreneurship Monitor) para Andalucía, que señala que la brecha de género es mayor en las empresas consolidadas, por la gran brecha que existía hace unas décadas y que se refleja en las empresas actuales que fueron creadas entonces.

También en el informe anual GEM se sigue observando un predominio de hombres frente a mujeres en el grupo de potenciales personas emprendedoras. No obstante, el estudio también revela una significativa reducción de la brecha de género en el grupo de personas que han iniciado una actividad emprendedora en los últimos 3 años y medio.

De acuerdo con los últimos datos disponibles, las mujeres emprendedoras en Andalucía y España están abriendo camino en áreas previamente inaccesibles y alcanzando tasas de participación similares a las de los hombres. De ser prácticamente la mitad en 2003 crecen de manera espectacular y sostenida, principalmente desde 2011, hasta casi igualar la Tasa de Actividad Emprendedora (TEA) de los hombres en 2022. Aunque en todos los países de referencia crece la igualdad entre mujeres y hombres, Andalucía y España lideran este cambio global, percibiendo una disminución de la brecha de género en el emprendimiento potencial.

En cuanto a sectores, las mujeres siguen teniendo una mayor presencia en el sector de servicios al consumidor, que podría incluir industrias como la hostelería, la atención al cliente, el comercio minorista y otros servicios relacionados con la satisfacción de las necesidades de los consumidores; mientras que los hombres predominan en secto-

res como el transformador, que generalmente se refiere a la fabricación y producción de bienes, el extractivo, que incluye actividades como la minería y la extracción de recursos naturales, y los servicios a empresas, que pueden abarcar una amplia gama de actividades, como servicios de consultoría o tecnologías de la información y servicios financieros destinados a empresas.

Estas desigualdades en el emprendimiento no solo restringen el potencial económico femenino, sino que también perpetúan la dependencia económica de las mujeres, lo que puede aumentar su vulnerabilidad frente a situaciones de violencia de género. Promover un entorno emprendedor inclusivo y equitativo es clave para reducir estas desigualdades, reduciendo su dependencia y contribuyendo de manera indirecta a la lucha contra la violencia de género.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

Las actuaciones propuestas se adecúan a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. En particular, destaca la inclusión de la igualdad de género en la evaluación de ayudas y subvenciones. El artículo 22 establece que la igualdad de oportunidades en el empleo será un objetivo prioritario para la Junta de Andalucía, y se implementarán medidas de acción positiva para garantizarla. Asimismo, el artículo 25 permite a la Junta de Andalucía desarrollar iniciativas para fomentar el emprendimiento femenino y brindar apoyo en la creación y mantenimiento de empresas lideradas por mujeres, con una perspectiva de género. En este marco, se promoverán programas de emprendimiento específicos para mujeres en Andalucía, que detecten e impulsen su talento. También se prevén subvenciones para difundir la cultura emprendedora y fomentar habilidades empresariales vinculadas al emprendimiento femenino.

Estas actuaciones están alineadas, a su vez, con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, que incluye, como objetivo estratégico, facilitar el acceso igualitario a recursos y servicios, promoviendo el emprendimiento en igualdad. Asimismo, el Eje IV del Plan apoya la creación y refuerzo de empresas lideradas por mujeres mediante acciones positivas.

Finalmente, el Plan General de Emprendimiento 2021-2027 establece como objetivo estratégico incrementar el emprendimiento femenino, alineándose con las medidas anteriormente mencionadas.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

El Plan General de Emprendimiento 2021-2027 formula como uno de sus objetivos estratégicos el incremento del emprendimiento por mujeres. Dicho objetivo lleva asociado una serie de indicadores de impacto que tienen como fin medir el incremento en el número de mujeres que son titulares de empresas de base tecnológica, el incremento en el número de mujeres que son participantes en los itinerarios de asesoramiento al emprendimiento del Sistema Andaluz para Emprender y el incremento en el número de acciones para disminuir la brecha de género en iniciativas emprendedoras innovadoras.

Las actuaciones de género propuestas para el próximo ejercicio se alinean con dicho objetivo estratégico, por lo que se espera lograr incrementos en los valores de medición de dichos indicadores de impacto y, en general, impulsar el emprendimiento femenino en nuestra comunidad.

15.31 AGENCIA PARA LA CALIDAD CIENTÍFICA Y UNIVERSITARIA DE ANDALUCÍA

42K CALIDAD DEL SISTEMA ANDALUZ DEL CONOCIMIENTO

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

El informe Mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento, publicado por ACCUA, muestra la evolución del indicador "techo de cristal" en la carrera investigadora, diseñado para cuantificar la dificultad de la mujer para progresar en la carrera investigadora, que en seis cursos académicos ha pasado del 1,79 al 1,61. Son avances tímidos y aún lejanos de la necesaria representación equilibrada de mujeres y hombres.

Por su parte, vista la carrera del PDI de una manera longitudinal, los datos constatan cómo a medida que se avanza dentro de la universidad (grado D hasta grado A), la proporción de mujeres desciende y, así mientras en el grado D ellas son el 50%, solo 1 de cada 4 mujeres ostenta el puesto de catedrática de universidad (grado A).

Estos datos ponen de manifiesto que persiste el efecto tijera. Según se indica en el Estudio de situación de las jóvenes investigadoras en España, publicado por la Unidad de Mujeres y Ciencia en 2021, las causas que subyacen en estas diferencias se deben, entre otros, a factores como la conciliación de la vida personal y laboral, los mecanismos y dinámicas informales en el desarrollo profesional, así como estereotipos y sesgos de género que influyen en la dinámica de las desigualdades. Estos datos y percepciones empeoran, según el citado estudio, cuando se trata de mujeres con menores a cargo.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

La actuación Aplicar criterios de género en la determinación de los miembros de cada comisión de evaluación y acreditación se desarrolla para dar cumplimiento al mandato de los artículos 10 y 21 de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad, por el que el sistema universitario andaluz impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación.

Asimismo, las actuaciones propuestas 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, apartados 1 y 4.

En cuanto al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, se espera que el informe Mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento publicado por ACCUA contribuya a un mayor conocimiento y concienciación principalmente de las siguientes brechas identificadas en el Plan: infrarrepresentación de las mujeres entre el personal docente e investigador (PDI) de las universidades, techo

de cristal en la docencia universitaria, infrarrepresentación de las mujeres entre el personal investigador y techo de cristal en la investigación.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Como se ha puesto de manifiesto en el apartado de diagnóstico existen situaciones discriminatorias hacia las mujeres en el ámbito académico e investigador. De ahí, deriva la necesidad de que la evaluación de carreras e instituciones, en el marco del discurso de la calidad universitaria, considere criterios que valoren las condiciones curriculares en que hombres y mujeres se relacionan durante el desarrollo de una carrera. Por ello, garantizando la composición equilibrada de las comisiones de evaluación se persigue tanto la participación igualitaria de mujeres y hombres en el desempeño de las tareas evaluadoras y de acreditación universitaria, como favorecer la generación de un entorno de mayor creatividad donde contribuyan por igual las visiones y decisiones masculinas y femeninas en los procesos de evaluación científica y universitaria.

En cuando a la publicación y difusión del informe Mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento y la desagregación por sexo siempre que sea posible en los demás informes generados por ACCUA, se persigue un mayor conocimiento y concienciación de las desigualdades existentes en el Sistema Andaluz del Conocimiento que permita la toma informada de decisiones a los agentes implicados en la planificación, gestión y evaluación de la I+D+I.

16.00 Consejería de Turismo y Andalucía Exterior

La Consejería de Turismo y Andalucía Exterior, en virtud del Decreto 166/2024, de 26 de agosto, por el que se establece su estructura orgánica y del Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, tiene atribuidas competencias de relevancia para la igualdad de género. Entre ellas destacan la propuesta, desarrollo, ejecución, coordinación y control de las directrices generales del Consejo de Gobierno en relación con las competencias en materia de turismo. También destacan las competencias relativas a la acción exterior de la Junta de Andalucía, así como todas las actuaciones derivadas de la integración de España en la Unión Europea, así como las competencias en relación con la coordinación de las políticas respecto a los andaluces y andaluzas en el mundo.

El compromiso en la promoción de la igualdad de género queda patente en el mencionado Decreto, al señalar su adecuación a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, según el cual los poderes públicos integrarán la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, con el objeto de eliminar los efectos discriminatorios que pudieran causar y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

75D CALIDAD, INNOVACIÓN Y FOMENTO DEL TURISMO

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

En el sector del turismo se tiene en cuenta la brecha de género en diferentes ámbitos:

En primer lugar, en cuanto a la distribución por sexo de turistas que visitan nuestra comunidad, los datos revelan una distribución similar. En el ejercicio 2023 se observa un ligero incremento en la proporción de mujeres, lo que supone una diferencia muy ajustada manteniéndose una situación cercana a la paridad.

En relación con la procedencia del turista, según sea de procedencia andaluza, del resto de España, de la UE o resto del mundo; para 2023, en todos los casos, exceptuando a los turistas de la UE donde la proporción de hombres supera mínimamente a la de mujeres, se observa una ligera mayor proporción de mujeres.

La distribución por sexo de turistas en destino de litoral o interior, se mantiene dentro de los márgenes de equilibrio. Considerando los últimos datos, el porcentaje de mujeres ha aumentado ligeramente en el destino turístico de litoral. Por ello, se observa una pequeña reducción de la brecha de género, manteniéndose dentro de los márgenes de equilibrio.

Para finalizar, en lo que respecta a las personas ocupadas en el sector, cabe señalar que en la industria turística existen diferentes ramas de actividad, observándose un reparto desigual de ocupados y ocupadas en cada una de ellas. La presencia de mujeres es elevada en ramas de Restauración y Hoteles y otros alojamientos, y muy baja en la rama del Transporte turístico. Este reparto desigual por ramas forma parte de la estructura del empleo del sector y ha permanecido sin cambios considerables en los últimos años.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

Las actuaciones llevadas a cabo en el ámbito de Turismo se adecúan a los objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece en el art. 13 en cuanto a las ayudas y subvenciones.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

El resultado esperado con las actuaciones llevadas a cabo en materia de turismo, es una reducción de las desigualdades existentes en el sector, sobre todo en lo relativo a las personas ocupadas en los diferentes sectores que lo conforman, en cuanto a los visitantes como tales a nuestra Comunidad la brecha de género es casi inexistente, estando cerca la paridad entre los hombres y mujeres, con las salvedades realizadas en el diagnóstico.

82A ACCIÓN EXTERIOR

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

La desigualdad de oportunidades, la baja representación de las mujeres, especialmente en sectores estratégicos y mejor remunerados, así como las dificultades en la conciliación laboral y familiar, junto con el acceso en condiciones de desigualdad a las redes de apoyo y recursos, vienen provocadas por diversas causas como la utilización de estereotipos de género, la falta de políticas de igualdad o en la existencia de políticas diseñadas desde una perspectiva predominantemente masculina.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

En el ámbito del programa 82A se realizan diversas actuaciones en las que se puede apreciar la brecha de género: actuaciones dirigidas a las comunidades andaluzas en el exterior, convocatoria y celebración del Premio Jóvenes Andaluces, convocatoria de becas de formación y especialización sobre la Unión Europea y Acción Exterior, apoyo y coordinación de las relaciones de la sociedad andaluza y sus instituciones con los andaluces y andaluzas en el mundo, promoción del uso de 'Marca Andalucía' en el tejido empresarial andaluz, asistencias a actos y reuniones internacionales, etc.

En el ámbito del programa 82A se pretende dar respuesta a la exigencia de incluir la perspectiva de la igualdad de género en todas las actuaciones y proyectos desarrollados en el ámbito de la Acción Exterior de Andalucía, de acuerdo con lo establecido en la Ley 12/2007, garantizando un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas, conforme al artículo 9; procurando la representación equilibrada en todas sus actividades, conforme a lo dispuesto en el artículo 3.3, y procurando que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas y de las políticas en todos los ámbitos de actuación, incluyendo la transversalidad de género en todas las actuaciones conforme a su artículo 5.

En esta línea, las iniciativas desarrolladas, se ajustan al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028, que dispone que la igualdad y transversalidad de género deben ser pilares de intervención y de transformación de las políticas públicas.

Finalmente, la inclusión del criterio de igualdad de género en las convocatorias de ayudas busca valorar las acciones de las entidades beneficiarias orientadas a promover dicha igualdad, conforme al artículo 13 de la Ley 12/2007.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Entre los objetivos para el ejercicio 2025 se encuentra la eliminación progresiva de los estereotipos de género a partir del desarrollo de las actuaciones previstas y especialmente en el uso del lenguaje e imágenes no sexistas. Todo ello contribuirá a lograr una mayor sensibilización hacia la igualdad y un cambio cultural en los sectores implicados.

Asimismo, se pretende lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la acción exterior de Andalucía, con el fin de que la perspectiva de género tenga mayor visibilidad en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas y de las políticas llevadas a cabo con cargo a este programa presupuestario, en todos los ámbitos de su actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, de acuerdo con el principio de transversalidad de género definido en el artículo 3.3 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Estos resultados contribuirán no solo a reducir las brechas de género, sino también a fortalecer la equidad y el progreso en todos los sectores vinculados con la acción exterior y las comunidades andaluzas en el exterior.

EMPRESA PÚBLICA PARA LA GESTIÓN DEL TURISMO Y DEPORTE DE ANDALUCÍA, S.A.

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

Las brechas de género observadas en la industria turística incluyen la segregación laboral, tanto horizontal (infrarrepresentación de mujeres en ciertos puestos) como vertical (menos mujeres en cargos directivos). También se destacan la brecha económica, con mujeres en trabajos menos remunerados, y la desigualdad en el disfrute del ocio familiar. Además, hay menor participación femenina en el deporte de élite y escasa cobertura mediática del deporte femenino, junto con la persistencia de casos de acoso sexual en el ámbito deportivo.

Las causas probables de la desigualdad en la industria turística incluyen la falta de corresponsabilidad en las familias, con mujeres asumiendo la mayoría de los trabajos no remunerados de cuidado, y horarios laborales poco compatibles con la conciliación familiar que las mujeres necesitan por este hecho.

También persisten estereotipos de género sobre ciertos trabajos y no existe un control salarial en la industria turística andaluza para garantizar equidad en empleos de igual valor.

Además, hay una carencia de productos turísticos con perspectiva de género que permitan un disfrute, en equidad, de los tiempos de ocio.

En la parte deportiva, se alzan barreras estructurales (horario de entrenamientos y conciliación familiar) que limitan la participación femenina en el deporte de élite, falta de apoyo al deporte femenino y posibles problemas de seguridad en los espacios deportivos privados que pueden favorecer la aparición del acoso sexual.

La propuesta realizada abunda en el apoyo a "eventos y actuaciones que faciliten la participación activa de las mujeres en los eventos deportivos de alto rendimiento de forma segura libres de acoso sexual" y en el fomento de "la participación de la población infantil y adolescentes en programas culturales y de ecoturismo como actividades alternativas frente a las dependencias y contra actividades que favorezcan la violencia y el odio".

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

La entidad se adecúa a la normativa de igualdad y contra la violencia de género en Andalucía, siguiendo la Ley 12/2007, promoviendo la igualdad efectiva de género en los sectores turístico y deportivo, fomentando la participación femenina en actividades deportivas y desarrollando iniciativas para reducir la desigualdad en el turismo.

Además, se alinea con la Ley 13/2007, promoviendo la seguridad de las mujeres en eventos deportivos y fomentando actividades que previenen la violencia de género y el odio entre los jóvenes.

Asimismo, se vincula con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, incentivando la participación femenina en el deporte de alto rendimiento y aplicando medidas para reducir la desigualdad en sectores clave como son el turismo y el deporte.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Los resultados esperados en el sector turístico incluyen una mayor igualdad de género, desarrollo de productos más inclusivos, aumento de experiencias turísticas familiares y promoción de un turismo responsable y sostenible.

En el ámbito deportivo, se espera un incremento de la participación femenina en eventos de alto rendimiento, reducción del acoso sexual gracias a una mayor seguridad en los eventos deportivos, así como mayor involucración de familias, niños y adolescentes en programas deportivos.

Además, se busca crear espacios deportivos más seguros para mujeres y reducir la violencia y el odio entre jóvenes a través de programas culturales y de ecoturismo.

RED DE VILLAS TURÍSTICAS DE ANDALUCÍA, S.A.

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

Las brechas de género observadas en la industria turística incluyen la segregación laboral, tanto horizontal (infrarrepresentación de mujeres en ciertos puestos) como vertical (menos mujeres en cargos directivos). También se destacan la brecha económica, con mujeres en trabajos menos remunerados, y la desigualdad en el disfrute del ocio familiar.

Las causas probables de la desigualdad en la industria turística incluyen la falta de corresponsabilidad en las familias, con mujeres asumiendo la mayoría de los trabajos no remunerados de cuidado, y horarios laborales poco compatibles con la conciliación familiar que las mujeres necesitan por este hecho.

También persisten estereotipos de género sobre ciertos trabajos y no existe un control salarial en la industria turística andaluza para garantizar equidad en empleos de igual valor.

Además, hay una carencia de productos turísticos con perspectiva de género que permitan un disfrute, en equidad, de los tiempos de ocio en el ámbito rural.

La propuesta realizada abunda en el apoyo a la "creación de experiencias que permitan promover la igualdad efectiva por razón de género, derechos de la infancia, adolescencia y familia" y en el fomento de "la participación de la población infantil y adolescentes en programas culturales y de ecoturismo como actividades alternativas frente a las dependencias y contra actividades que favorezcan la violencia y el odio".

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

El programa se adecúa a la normativa de igualdad y contra la violencia de género en Andalucía, siguiendo la Ley 12/2007, promoviendo la igualdad efectiva de género en el sector turístico.

Además, se alinea con la Ley 13/2007, promoviendo actividades en entornos rurales y de naturaleza para un disfrute del tiempo de ocio conjunto de la familia: infancia, adolescencia y mayores.

Asimismo, integra el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, en lo relativo a la incorporación transversal de la perspectiva de género y el desarrollo sostenible de las ciudades y comunidades, da respuesta a los objetivos nº 5 y nº 11 respectivamente de la Agenda 2030, por lo que debería estar presente en los procesos de planificación estratégica y presupuestaria.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Los resultados esperados en el sector turístico incluyen una mayor igualdad de género, desarrollo de productos más inclusivos, aumento de experiencias turísticas familiares y promoción de un turismo responsable y sostenible.

17.00 Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda

La Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda, de acuerdo con el Decreto 160/2022, de 9 de agosto, por el que se establece su estructura orgánica, modificado por el Decreto 167/2024, de 26 de agosto, tiene atribuidas una serie de competencias de alta relevancia en materia de igualdad de género, como son las relativas a las de vivienda, suelo, arquitectura e inspección en materia de vivienda, incluyendo el desarrollo y coordinación de las políticas de asistencia a personas en riesgo de pérdida de su vivienda habitual en supuestos de desahucio, y la movilidad e infraestructuras viarias y de transportes. Igualmente, le corresponde la investigación, desarrollo e innovación y la superior inspección y el control de la calidad de la edificación, construcción y obra pública, así como la ordenación territorial y urbanística.

Además, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece varios mandatos que afectan a los ámbitos competenciales de la Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda, y especialmente los recogidos en el artículo 50. Planeamiento urbanístico, vivienda y transporte.

43A VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y SUELO

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

El Programa Presupuestario 43A de la Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda de la Junta de Andalucía busca mejorar el acceso a la vivienda, observando varias brechas de género que afectan más a las mujeres, especialmente a las víctimas de violencia de género. Estas enfrentan dificultades para acceder a viviendas asequibles debido a menores ingresos y mayores responsabilidades de cuidado, así como mayor vulnerabilidad habitacional, incluyendo el riesgo de desahucio y la falta de vivienda.

Las causas de esta desigualdad incluyen diferencias salariales, la alta prevalencia de empleo precario y a tiempo parcial entre mujeres, y la mayor carga de trabajo no remunerado. Además, los hogares monoparentales, mayormente liderados por mujeres, están en mayor riesgo de pobreza. Las víctimas de violencia de género deben abandonar sus hogares, lo que incrementa las dificultades para acceder a una vivienda adecuada, además de la inestabilidad económica y emocional que enfrentan.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

El programa presupuestario incluye medidas específicas para promover la igualdad de género y prevenir la violencia de género, con especial atención a personas vulnerables y víctimas de violencia. Estas acciones están alineadas con la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género y la Ley 13/2007 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. Además, el Plan Estratégico para la

Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 busca fomentar la igualdad mediante políticas de acceso equitativo a la vivienda.

El Plan Vive en Andalucía 2020-2030 refuerza este enfoque al promover viviendas de alquiler asequible y ayudas a personas en situación de vulnerabilidad residencial, en particular víctimas de violencia de género. Estos programas también incluyen la colaboración de entidades del Tercer Sector, mejorando las condiciones habitacionales.

El Plan Estatal para el acceso a la vivienda 2022-2025 se integra en el Plan Vive, ofreciendo programas de ayuda a víctimas de violencia de género, personas desahuciadas, sin hogar o en situaciones de especial vulnerabilidad. Estas acciones buscan mejorar el acceso a viviendas asequibles, alineándose con las directrices europeas y estatales.

El Programa demuestra un claro compromiso con la normativa y los planes estratégicos para promover la igualdad de género, prevenir la violencia de género y mejorar las condiciones de acceso a viviendas dignas, contribuyendo a una sociedad más equitativa en Andalucía.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

El Programa Presupuestario 43A prevé mejorar el acceso a la vivienda digna, con especial atención a grupos vulnerables como las víctimas de violencia de género. A través de programas de ayuda al alquiler y promoción de viviendas protegidas, se busca garantizar soluciones habitacionales seguras y accesibles. En el marco del Plan Vive en Andalucía 2020-2030 y el programa PEAV 2022-2025, se destaca un programa específico de ayuda para víctimas de violencia de género, diseñado para proporcionar estabilidad y bienestar a estas personas.

Además, el programa promueve la coordinación entre poderes públicos y agentes sociales para asegurar que las políticas implementadas atiendan de manera efectiva las necesidades de las personas más vulnerables. Este enfoque de cooperación busca mejorar la efectividad de las políticas de vivienda y garantizar que se adapten a las demandas sociales.

El programa proporciona ayudas específicas para mujeres víctimas de violencia de género, facilitando el acceso a viviendas de alquiler, y fomenta la oferta de viviendas protegidas en alquiler. También colabora con entidades del Tercer Sector para asegurar que los recursos lleguen a las mujeres más vulnerables. Estas medidas buscan reducir las brechas de género, pero es clave implementar las políticas de forma efectiva y hacer un seguimiento para cumplir los objetivos y reducir las desigualdades.

El programa 43A no solo se centra en mejorar el acceso general a la vivienda, sino que también tiene un fuerte enfoque en la protección de los grupos vulnerables, como las víctimas de violencia de género. Esto demuestra su compromiso con la igualdad de género y la lucha contra la violencia de género, promoviendo soluciones habitacionales seguras y adaptadas a las necesidades de estas personas.

17.51 AGENCIA DE VIVIENDA Y REHABILITACIÓN DE ANDALUCÍA

43A VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y SUELO

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

Los principales indicadores sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo vuelven a confirmar una situación comparativamente desfavorable, especialmente en lo que concierne a su menor incorporación al mercado de trabajo y su menor participación en el empleo indefinido a tiempo completo. La consecuencia de esta mayor precariedad laboral se evidencia en la brecha salarial que se mantiene como un problema estructural del mercado de trabajo.

Los últimos datos disponibles de la Encuesta de Necesidades y Demanda de Vivienda confirman que solamente una de cada cuatro mujeres que manifiesta la necesidad de acceso a su primera vivienda, dispondría de ingresos para poder satisfacer esta necesidad. La gran mayoría de estas mujeres se encuentran emancipadas y residen en viviendas en régimen de alquiler libre, asumiendo un elevado esfuerzo económico para el pago de la misma.

Desde la política de vivienda se trata de paliar esta situación, facilitando en mayor medida el acceso de las personas con menor nivel de ingresos a la vivienda protegida, mediante el acceso al derecho subjetivo a la vivienda y el amplio sistema de prestaciones para el pago de la vivienda en alquiler.

La respuesta a las necesidades de las mujeres que se encuentran en situaciones más vulnerables se vertebra en torno al derecho subjetivo a la vivienda. En este orden de cosas, la baremación para el acceso a la vivienda protegida en alquiler favorece el acceso a las personas y unidades familiares con menores ingresos, que son mayoritariamente mujeres o están encabezadas por mujeres.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

Las actuaciones previstas se adecúan a lo dispuesto por la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

La actuación dirigida al proyecto de inclusión de la estadística de fianzas de los contratos de arrendamiento y de suministro correspondientes a inmuebles en Andalucía, como proyecto estadístico del Plan estadístico y cartográfico de Andalucía 2021-2027, atiende al artículo 10, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

La actuación relacionada con contribuir a una mayor presencia de mujeres provenientes de situación de desempleo en el sector, responde al artículo 22, sobre igualdad de oportunidades en el empleo y puesta en marcha de medidas de acción positiva para garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional.

Y en la elaboración y diseño del nuevo Plan Estratégico Plurianual, en coherencia con el Plan VIVE 2020-2030, en el cual se está teniendo en cuenta, entre otros recursos meto-

dológicos, la guía para incorporar la perspectiva de género en las políticas sociales de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, se considera el capítulo I, del título I sobre integración de la perspectiva de género en las políticas públicas y planes.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Mediante las anteriores actuaciones se espera mejorar el acceso a la vivienda a colectivos con mayores dificultades; así como incrementar la tasa laboral de colectivos desprotegidos y con menor acceso al trabajo, al objeto de conseguir la igualdad.

CETURSA SIERRA NEVADA, S.A.

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

En las acciones realizadas en el marco de la implantación, aplicación y seguimiento del Plan de igualdad de Cetursa Sierra Nevada y sus empresas asociadas, no se ha detectado ningún indicador anómalo ni causa probable de desigualdad por razón de género entre las personas trabajadoras de esta empresa o sus asociadas. Tampoco posibles implicaciones o causas, ya sea por acción o inacción, que deriven en desatención de cualquier política contra la violencia de género. Del mismo modo no se ha detectado ningún área de mejora que sugiera emprender acciones adicionales a las ya puestas en marcha para evitar la violencia de género en cualquier ámbito en el marco de la gestión de esta entidad. Existe a disposición de todas las personas, internas o externas, un canal de denuncias que permite informar sobre cualquier acción que afecte a los derechos y libertades, como el acoso laboral o la discriminación.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

Cetursa se adecúa, tal y como se establece en el marco normativo de su Plan de igualdad, a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en la que se establece como principio general la igualdad de trato entre mujeres y hombres, sin discriminación por razón de sexo, en todos los ámbitos y en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo. También está recogido en el citado marco normativo del Plan de igualdad, la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

En la actualidad, en Cetursa se aprecia una brecha salarial entre mujeres y hombres, que arroja un valor bruto del 11,2% de mayor salario en los hombres. Esta brecha salarial es debida al concepto de antigüedad, mucho mayor en los hombres ya que, históricamente,

Cetursa ha sido una empresa muy masculinizada en el área de montaña, situación que se espera que se revierta en los próximos años ya que la aplicación salarial está basada en un convenio colectivo que no hace diferencias entre mujeres y hombres.

Por otra parte, se seguirá con el cumplimiento estricto del Plan de igualdad vigente y con la política de generación de medios al alcance de toda la plantilla para la erradicación de cualquier violencia de género, tales como acciones formativas y políticas de concienciación social.

En el pasado ejercicio se realizaron una serie de acciones formativas transversales en materia de igualdad de género, en formato online de 35 horas de duración, destinadas al 100% de la plantilla. De las 540 personas trabajadoras de la empresa, el 90,7% obtuvo la calificación de aptitud.

En el ámbito de la actividad de negocio de Cetursa, se seguirá apostando por la promoción deportiva y medioambiental como herramientas de generación de actividades que impulsen la conciliación familiar.

18.00 Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad

A la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, le corresponden de acuerdo con lo establecido en el Decreto 161/2022, de 9 de agosto, por el que se establece su estructura orgánica, modificado por el Decreto 168/2024, de 26 de agosto, competencias de alta relevancia para la igualdad de género. Entre ellas destacan las competencias relativas a la propuesta y ejecución de las directrices generales del Consejo de Gobierno sobre promoción de las políticas sociales. Igualmente, se le asigna la planificación, coordinación, seguimiento, inspección y evaluación de los Servicios Sociales de Andalucía, y el desarrollo, coordinación y promoción de las políticas activas en materia de personas mayores, así como la inclusión social de personas con discapacidad. Se encuentra igualmente en el ámbito de esta Consejería el establecimiento de las directrices, impulso, control y coordinación para el desarrollo de las políticas para la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, y el desarrollo de la red de Servicios Sociales Comunitarios.

Otras de las áreas competenciales de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, son la participación ciudadana y voluntariado, la coordinación de las políticas migratorias, y las políticas de juventud. En el ámbito de Familias, le corresponde la planificación y desarrollo de las competencias de la comunidad autónoma en materia de infancia y conciliación, la promoción a las familias, y las políticas de igualdad entre hombres y mujeres y de prevención y protección contra la violencia de género.

Finalmente, le corresponden a esta sección las competencias de impulso y dirección de las competencias relativas a la cooperación internacional para el desarrollo.

31D ATENCIÓN A LAS FAMILIAS

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

En el ámbito de actuación de las competencias de la Secretaría General de Familias, Igualdad, Violencia de Género y Diversidad se identifican desigualdades de género que se pretenden abordar con las actuaciones previstas en el programa 31D. Por un lado y en sentido general, en cuanto a los roles representados por las personas progenitoras y el papel que sigue teniendo la mujer en las tareas domésticas y del cuidado, lo que motiva la necesidad de poner en marcha actuaciones que favorezcan la conciliación y corresponsabilidad así como acciones de sensibilización e información en este sentido.

Asimismo, y en ámbitos concretos, si bien en cuanto a las personas solicitantes de ayudas al nacimiento o del título de familia numerosa la proporción de hombre/mujer en cuanto a la persona solicitante es bastante equilibrada, no ocurre lo mismo en cuanto a la inscripción en el Registro de Mediadores/as profesionales. En él se produce una amplia desproporción a favor de las mujeres y actualmente el Registro cuenta con un 28% de hombres y un 72% de mujeres. Del mismo modo, se sigue observando, respecto de la inscripción en el Registro de Parejas de hecho realizada por personas del mismo sexo, una mayor inscripción de parejas formadas por dos hombres que por dos mujeres.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

Las actuaciones del programa 31D se vinculan directamente con el capítulo III de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía dedicado a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Concretamente vincula con los artículos 36 (Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado), y artículo 37 (Organización de espacios, horarios y creación de servicios) que establece que se impulsará 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.

Por otro lado, el Art. 37.bis (Servicios públicos para la conciliación en el ámbito educativo y social) dispone en su punto 4 que el Sistema Público de Servicios Sociales de Andalucía garantizará un sistema de atención y cuidados a domicilio, de forma reglada y continuada, a todas aquellas personas con discapacidad o situación de dependencia que lo necesiten, incluyendo las acciones de información, formación y medidas de apoyo a las cuidadoras y cuidadores no profesionales.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

El resultado esperado de las acciones programadas es un avance en la igualdad entre hombres y mujeres a través de la disminución de los obstáculos que hoy en día existen para la consecución de la igualdad real y efectiva. Este avance vendrá dado por el aumento de familias a las que se llega a través de las medidas de conciliación y corresponsabilidad puestas en marcha, bien sean subvenciones a entidades locales o entidades sin ánimo de lucro o bien a través de las acciones de sensibilización y divulgación de acciones de conciliación diseñadas con perspectiva de género, teniendo una especial consideración hacia las familias monoparentales, siendo ellas mayoritariamente encabezadas por mujeres. Con todas estas actuaciones se consigue avanzar en la corresponsabilidad de madres y padres de una manera igualitaria con especial incidencia en el impulso de masculinidades corresponsables e igualitarias.

31E ATENCIÓN A LA INFANCIA

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

En 2023, en Andalucía había 1.541.347 menores, 51,5% chicos y 48,5% chicas. Con medidas de tutela o guarda había 2.826 niños (55,17%) y 2.296 niñas (44,83%). Por su parte, los menores extranjeros no acompañados son en un 87,36% niños y un 12,64% niñas. Esta brecha se hace más grande cuanto más nos acercamos a edades próximas a los 18 años.

No existen diferencias significativas por sexo en acogimiento familiar o adopción, pero sí existe una clara diferencia en acogimiento residencial, puesto que el 64,6% son niños y el 35,4% son niñas. Esta brecha se traslada también a las personas jóvenes extuteladas atendidas a través de los itinerarios de inserción sociolaboral, un total de 2.376; de las cuales el 66,92% son hombres y el 33,08% mujeres. Esta diferencia se debe a que los

menores extranjeros no acompañados se encuentran en acogimiento residencial. Las diferencias entre el número de chicos y chicas migrantes que llegan a nuestras costas vienen motivadas por los modelos patriarcales de los países de origen, en los que las mujeres parten de restricciones estructurales que impiden su movilidad, y todo ello se refleja en las cifras de migraciones.

En el ámbito preventivo no existen diferencias de género significativas, salvo en violencia sexual infantil. Los menores atendidos durante el año anterior en el programa de evaluación, diagnóstico y tratamiento a menores víctimas de violencia sexual fueron 1.808, de los cuales el 82,80% son niñas y el 17,20% niños.

En cuanto al personal profesional que atiende estos servicios, asciende a un total de 1.045 personas. En su mayor parte son mujeres, al ser este un sector fuertemente feminizado.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

Las actuaciones del programa presupuestario se adecuan a los siguientes mandatos:

- Ley 12/2007: Art. 5, 9, 9 bis, 10, 12, 23, 43, 47 y 49.
- Ley 13/2007: Art. 5, 12, 20, 25 bis y 29 bis.
- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028: Principios rectores de Igualdad y transversalidad de género y Eliminación de las brechas de género. Líneas Estratégicas 1.A, 1.B, 3.A y 5.B.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible: ODS 5.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

- Contribuir a la 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, así como en los centros de menores y en el acogimiento familiar y adopción dirigido a niños, niñas y adolescentes y sus familias acogedoras o adoptivas, en el ámbito competencial de la Dirección General de Infancia, Adolescencia y Juventud. Además, promover en las figuras parentales, el ejercicio de la parentalidad positiva, mediante pautas de crianza positiva en ambos progenitores en igualdad.
- Sensibilizar y potenciar el conocimiento de los profesionales para detectar posibles desigualdades de género, además de promover la construcción desde la infancia y adolescencia de masculinidades igualitarias que rechacen la violencia de género y la explotación sexual contra las mujeres.
- Incrementar el conocimiento epidemiológico de la posible brecha de género a través de los distintos programas en el ámbito competencial de la Dirección General de Infancia, Adolescencia y Juventud.

- Garantizar la continuidad de la protección tras la mayoría de edad y salida del sistema de protección a la infancia de las mujeres que fueron víctimas de violencia de género, trata o explotación sexual o que se encuentran en una situación que las hace vulnerables a dichas situaciones.

31G ACCIÓN COMUNITARIA E INSERCIÓN

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

Las discriminaciones por razón de género en la población destinataria se explican por la desigualdad y la posición subordinada que aún hoy mantienen las mujeres respecto de los hombres. Las mujeres sufren, en mayor medida, los efectos de los estereotipos asociados a los tradicionales roles de género, presentan mayores dificultades de acceso al trabajo remunerado y peores condiciones de empleo, así como otros factores de vulnerabilidad social.

Los indicadores de situación de pobreza muestran claramente que esta condición afecta en mayor medida a las mujeres. En general, en los grupos de población desfavorecida, las desigualdades entre hombres y mujeres son más acusadas que en el resto de la población.

La tasa de riesgo de pobreza o exclusión social alcanza el 57,3% en el caso de los hogares de una persona adulta con un hijo o hija o más menor. En Andalucía el 84% de estas familias están encabezadas por mujeres.

Las mujeres resultan perjudicadas en los principales indicadores del mercado de trabajo en Andalucía: las mujeres suponen el 46,6% de la población activa, representan un 44% de la población ocupada. La tasa de paro según sexo es del 15,48% en los hombres y 20,46% en las mujeres, y las mujeres suponen un 54,82% de la población parada. Finalmente, constituyen el 58,58% de la población inactiva en Andalucía. Estas brechas de género se agravan en el caso de las personas con discapacidad o con mayor edad. Existe también una brecha salarial importante entre mujeres y hombres, así como en el importe de las pensiones contributivas que reciben unos y otras.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

Mediante la actuación 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, de 26 de noviembre, así como al artículo 20 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

Las actuaciones Incrementar el número de programas cuyo propósito sea la mejora del impacto de género y Número de programas financiados cuyo propósito sea la lucha contra la violencia de género, son acordes con los mandatos de los artículos 13, 43, 46, 48 bis y 49 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, así como los artículos 8, 9, 10 bis y 45 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

La actuación Desarrollo de itinerarios personalizados para la inserción sociolaboral,

especialmente en mujeres, se incardina en el ámbito de aplicación de los artículos 43 y 46 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

Finalmente, la actuación Apoyo económico a los programas de intervención social desarrollados por entidades privadas sin ánimo de lucro, está alineada con lo dispuesto en los artículos 13, 43, 46, 48 bis y 49 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Mediante la actuación 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.

Las siguientes actuaciones: Incremento del número de programas cuyo propósito sea la mejora del impacto de género, y Apoyo económico a los programas de intervención social desarrollados por entidades privadas sin ánimo de lucro; incidirán en el fomento de los valores etnográficos de la cultura gitana y se atenderá a las personas sin hogar mediante programas de viviendas tuteladas y viviendas individuales de inserción sociolaboral.

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 la mujer 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.

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.

31J COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

En enero de 2024, la población empadronada en Andalucía con nacionalidad extranjera asciende a 850.669 personas, lo que representa el 9,86% del total de la Comunidad Autónoma, un leve incremento de 3 décimas con respecto al año 2023. En cifras absolutas, 423.596 son mujeres (49,80%) y 427.073 hombres (50,20%). Esto supone un incremento anual en cifras absolutas de 39.932 personas (un 4,93%), que implica una moderada desaceleración con respecto al año precedente.

Las mujeres que viajan a España lo hacen por diversos motivos, en mayor medida lo hacen en calidad de migrantes familiares lo que ocasiona no solo dependencia económica, sino que en muchas ocasiones se vean obligadas a mantener ese vínculo, aún sin desearlo, por miedo a perder su estatus migratorio por lo que las coloca en una situación de mayor vulnerabilidad. También pueden venir como migrantes por trabajo, en su mayor parte relacionado con las cadenas globales de cuidados, estudios o solicitantes de asilo. La regularización e integración de las mujeres migrantes en Andalucía se ve obstaculizada por una diversidad de factores tales como la división sexual del trabajo que sigue delimitando las oportunidades y sectores de empleo formal al que pueden acceder, los roles y estereotipos de género que impregnan sus oportunidades de socialización e inclusión, y las brechas sociales, económicas y estructurales que limitan su participación fuera del hogar en un país extranjero.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

- Acciones formativas y de sensibilización con perspectiva de género sobre Migraciones, Género y Trata de seres humanos. Artículo 47 de la Ley 12/2007.
- Elaboración y difusión de materiales para la detección y erradicación de la mutilación genital femenina (MGF). Artículo 45 de la Ley 13/2007 y Línea 5.B Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía.
- Construcción de indicadores sobre posibles brechas de género en la incorporación de las mujeres migrantes a la sociedad andaluza. Artículo 10.1.b) de la Ley 12/2007 y Línea 1.D Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía.
- Realización de estudios sobre la situación de las mujeres migrantes en Andalucía. Artículo 10.2. de la Ley 12/2007.
- Incorporación de los proyectos que atiendan a mujeres migrantes en situación vulnerable como criterio de valoración preferente. Artículos 43 y 46 de la Ley 12/2007.
- Fomentar la participación de mujeres migrantes en los distintos grupos de trabajo del Foro andaluz y los Foros provinciales para la integración de las personas de origen migrante. Potenciar el trabajo del grupo específico mujer migrante. Artículo 49 de la de la Ley 12/2007.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

- Dar respuesta adecuada a las causas y efectos de la vulnerabilidad que sufren las mujeres migradas, por su doble condición de mujer y de extranjera.
- Crear espacios de trabajo para erradicar la violencia machista hacia ellas y su integración sociolaboral en la sociedad andaluza, salvaguardando la diversidad cultural.
- Mejorar la respuesta desde los servicios públicos a las necesidades de una ciudadanía diversa, cultural y humana como la andaluza, a través de un servicio más centrado en las personas, que conozca la realidad migratoria y la diversidad cultural.
- Contribuir a prevenir la violencia ejercida sobre las mujeres migrantes en un grado tan grave como la trata de seres humanos, y atender a sus víctimas.
- Prevenir las prácticas culturales nocivas en relación con las mujeres migrantes como es la mutilación genital femenina, informando y formando a profesionales de los servicios de salud, sociales y educativos.
- Promover el acceso en igualdad de condiciones a los servicios públicos de las mujeres migrantes.
- Fomentar la participación de las mujeres migrantes 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 migrantes en la planificación y evaluación de las políticas públicas para ese sector de población.
- Contar con información científica y objetiva sobre la realidad de las mujeres migrantes.

31R ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y DISCAPACIDAD

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

- En el ámbito de la Discapacidad:
  - Existe un menor reconocimiento y detección de los casos de mujeres con discapacidad (MCD). Se observa una diferencia en los datos de discapacidad reconocida (48,24% MCD) (SISS 1/01/2023) y datos de discapacidad percibida (58,14% MCD) (EDAD 2020).
  - Se observa una mayor esperanza de vida y sobreviven más tiempo con una discapacidad. Las mujeres con discapacidad son el 62,6% de las personas con dependencia, con o sin discapacidad (SIASSDA).
  - Se aprecia una gran diferencia entre sexos: las menores representan un 31,6%. Igual porcentaje en CAITs y centros escolares.
  - En cuanto a la imagen social: las mujeres con discapacidad aparecen como asexuadas y sin derechos. El 80% de las mujeres con discapacidad son víctimas de la violencia. Tienen un riesgo cuatro veces superior que las mujeres sin discapacidad de sufrir violencia sexual.

- Pobreza: las mujeres con discapacidad presentan un mayor empobrecimiento. El 84,11% de las pensiones asistenciales las perciben mujeres con discapacidad; mientras en las PNC representan un 65,19%. Por cada 100 hombres con discapacidad contratados, se contratan 58 mujeres con discapacidad.
- Se carece de un enfoque interseccional y de accesibilidad universal.

- En el área de Mayores:
  - Las estimaciones del IECA (2023) apuntan a que el número de mujeres mayores continúe siendo mayor que el de los hombres en 2025.
  - Los Centros de Participación Activa prestan servicios de comedor, orientación jurídica, talleres, etc. El número total de personas socias asciende a 492.234, de las cuales 281.411 son mujeres, siendo la participación de las mujeres del 84,57% respecto a los hombres.
  - Conforme a los datos del SAVA, durante 2023 fueron atendidas 240 personas mayores, de las cuales el 76% fueron mujeres. El Teléfono de Atención a Personas Mayores derivó a las Fiscalías Provinciales 292 comunicaciones, 52 de ellas a la Sección de Violencia sobre la Mujer, en el 82,07% de los casos denunciados la víctima fue mujer.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

- Discapacidad

Aplica el Art. 48 de la Ley 12/2007. Además:

- A.1. Art. 43 de la Ley 12/2007 y PEIMH2022-2028, en su Línea de actuación 1 del Eje Gobernanza.
- A.2. Art. 1 de la Ley 12/2007, si bien existen menciones expresas respecto a recursos específicos: subvenciones (Art. 13) o asociacionismo (Art. 55). Y el Objetivo nº 1 PEIMH2022-2028.
- A.3. Art. 57 de la Ley 12/2007.
- A.4. Art. 48 de la Ley 12/2007 y Art. 31. Además, es conforme al Objetivo nº 3 PEIMH2022-2028.
- A.5. Art. 50 de la Ley 12/2007.
- A.6. Art. 27 de la Ley 13/2007, así como el Art. 39.1.a). Además, los Objetivos nº 4 y nº 5 PEIMH2022-2028.

- Personas Mayores
  - I Plan Estratégico Integral para personas mayores en Andalucía 2020-2023, sustentó el desarrollo de distintas actuaciones en base a Art. 1, 43, 44 y 52 de Ley 12/2007 y PEIMH2022-2028 en su línea de Act. 1 del Eje Gobernanza y su Objetivo nº 2.

- Respecto a las actuaciones previstas para 2025:
  - ACT. 1.1.1 Art. 1 Ley 12/2007 y el PEIMH2022-2028, Eje 1 de Gobernanza.
  - ACT. 1.1.2 y ACT. 1.1.3 Artículos 13 y 55 de la Ley 12/2007 y el PEIMH2022-2028, expresamente cita como Objetivo nº 1.

- ACT. 1.1.5 Art. 44 y 52 Ley 12/2007, así como el Objetivo nº 1 PEIMH2022-2028.
- ACT. 2.2.1 Art. 57 de la Ley 12/2007, Art. 27 de la Ley 13/2007, así como el Art. 39.1.a). así como, el Objetivo nº 4 PEIMH2022-2028 y, en su Eje nº 5.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Discapacidad

- Planificación estratégica: aprobación del Plan de Acción Integral para Mujeres con Discapacidad y ejecución del III PAIPDA. Se pretende mejorar la igualdad en el acceso a recursos, mejorar autopercepción e imagen social, empoderamiento y participación social.
- Mejorar el acceso a recursos (subvenciones): mantener un movimiento asociativo estable y mejorar la participación social de las mujeres con discapacidad. Fortalecer la atención e inclusión social a las mujeres con discapacidad, garantizar la igualdad de oportunidades, prevenir los malos tratos y la violencia de género. Trabajar por la incorporación del enfoque de género en el diseño y del análisis de la situación diferenciada de hombres y mujeres con discapacidad, los resultados o el impacto de los programas a subvencionar.
- Como novedad, acciones tendentes a conseguir la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual que se incorporan al empleo público: impulso de una adecuada identificación de los puestos y tareas, el asesoramiento y acompañamiento en las tareas, la formación y sensibilización al entorno laboral o el apoyo informal y/o externo que precisen estas personas.
- En el ámbito de la violencia de género se pretende conseguir un cambio social y la sensibilización en materia de género y discapacidad; y la formación de profesionales como expertos facilitadores en el ámbito judicial.
- Se busca producir un cambio de actitudes y prejuicios, para que haya una imagen social real y positiva, especialmente en relación a las mujeres con discapacidad.
- Fomentar la accesibilidad universal, especialmente la cognitiva.
- Formación a profesionales para que incorporen el enfoque interseccional en su trabajo, mejorar la atención a mujeres con discapacidad.

Personas Mayores

- Con las actuaciones del programa se pretende, entre otros, fomentar la participación de las mujeres en el acceso a los recursos del programa, evitando los sesgos de género en el diseño de distintas actuaciones, garantizando, de esta forma, la igualdad de oportunidades: por ejemplo, para la línea 13 (aula de la experiencia) se pretende para 2025 que la participación de las mujeres siga en aumento, 66,39% de las personas participantes frente al 33,61% de hombres, dato similar al de años anteriores, al igual pretendemos en la participación de talleres y actividades de los CPAs que se consolide el protagonismo de las mujeres en las mismas.
- Por tanto, gran parte de los indicadores que contienen las actuaciones permitirán un análisis desagregado por sexo, lo cual facilitará el seguimiento de dichas actuaciones programadas para 2025.

- En Violencia de Género, se promoverán acciones formativas para profesionales y también para personas socias de los CPAs, se prevé que en 2025 haya una participación equilibrada de hombres y mujeres en dichas formaciones.

31T PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

El número de denuncias interpuestas por violencia de género es un indicador que nos permite mostrar el número de mujeres que comunican su situación de desigualdad y discriminación. Con los datos disponibles a la fecha de elaboración de la información de este programa presupuestario, en el año 2023 se registraron en la Comunidad Autónoma de Andalucía un total de 39.990 denuncias por violencia de género. Las provincias con mayor número de denuncias registradas fueron Málaga, Sevilla y Cádiz. Jaén es la provincia que registra un menor número de denuncias.

El incremento del número de denuncias registradas a lo largo del año 2023 en Andalucía supone un aumento del 4,6% respecto al número de denuncias realizadas en el año 2022. Dicho aumento es inferior al producido en el conjunto de España (8,6%).

El número de mujeres asesinadas en Andalucía en el año 2023 por causa de la violencia de género ejercida por sus parejas o exparejas alcanza la cifra de 16 víctimas, 5 más que en el año 2022. En términos absolutos, Andalucía es la primera Comunidad Autónoma en víctimas mortales por violencia de género en 2023.

En cuanto a las órdenes de protección incoadas en los juzgados de violencia sobre la mujer, durante el ejercicio 2023, el número de órdenes y medidas de protección incoadas en Andalucía se elevó a 8.595, lo que supone el 20,24% de todas las órdenes y medidas de protección incoadas en España. Se observa un incremento de un 3,46% en Andalucía y un 6% en el conjunto de España respecto al ejercicio 2022.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

Las actuaciones del programa presupuestario responden a los mandatos recogidos en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, específicamente, a los artículos 5, 6, 9, 20, 25, así como a la Disposición adicional primera en relación con el informe anual de violencia de género que se presenta al Parlamento de Andalucía.

Las actuaciones se encuadran dentro del V eje del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres, denominado "Sociedad libre de violencias sexistas", para contribuir a la erradicación de la violencia contras las mujeres.

Finalmente, las actuaciones se acogen al principio general de la igualdad de género recogido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, (Art. 43.2), teniendo en cuenta en particular el carácter de "interseccionalidad", definido en el Art. 3.9, como las situaciones agravadas de discriminación múltiple que padecen las mujeres por razones de clase, etnia, religión, orientación o identidad sexual, o discapacidad.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Mediante las actuaciones del programa presupuestario, se pretende ampliar el conocimiento sobre las causas y efectos de la violencia de género y mejorar la formación de las personas profesionales de los diversos ámbitos implicados en materia de violencia de género, a fin de garantizar una mejor atención a las víctimas. También se persigue crear grupos de trabajo y redes de apoyo, y conocer la realidad de la violencia de género, en todas sus manifestaciones, extensión y profundidad, sus causas y efectos, su incidencia y percepción social. Todo ello con el fin último de erradicar la violencia de género, y conseguir la plena igualdad entre hombres y mujeres.

A través del XVI Congreso para el Estudio de la Violencia contra las mujeres, se pretende formar a 600 profesionales de la Administración Pública y entidades privadas, para garantizar la mejor formación y atención a las víctimas. También se pretende subvencionar 33 proyectos para formación en violencia de género y 7 proyectos de investigación sobre las diferentes manifestaciones de la violencia de género.

Por otra parte, y respecto a las actuaciones públicas en materia de LGTBI, se persigue conseguir la inclusión total en la sociedad de las personas LGTBI y sus familiares, su participación en todos los ámbitos, así como la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres por razón de orientación sexual, identidad de género o pertenencia a grupo familiar LGTBI, prestando especial atención a la discriminación múltiple que sufren las mujeres lesbianas, bisexuales y trans.

32E PROYECTOS DE INTERÉS SOCIAL

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

Es un fenómeno social constatable que la pobreza afecta de forma más intensa a las mujeres que a los hombres. La feminización de la pobreza es un fenómeno que se refiere a aquellas dificultades sociales, económicas, judiciales y culturales que generan que las mujeres se encuentren más expuestas al empobrecimiento en su calidad de vida. La tasa femenina en riesgo de pobreza y/o exclusión en 2022 era del 27,2% frente al 24,8% masculina (805.000 mujeres más). Según datos de Eurostat, en España las medidas públicas de corte social no alcanzan de forma equitativa a ambos sexos. El programa 32E incide en la reducción de la brecha de género a través de la gestión de la Renta Mínima de Inserción Social, y de las Subvenciones con cargo al 0,7% del IRPF y del Impuesto sobre Sociedades destinadas a los diferentes colectivos vulnerables.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

Alineadas con el artículo 13 de la Ley 12/2007 y el artículo 9 de la Ley 13/2007, las subvenciones destinadas a atender fines sociales con cargo a la asignación tributaria del 0,7% del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el Impuesto sobre Sociedades recogen un ámbito destinado a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, y la lucha contra la violencia de género.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Se esperan alrededor de 700 expedientes beneficiarios de las líneas de subvenciones con cargo al 0,7% del IRPF y del Impuesto de Sociedades. El hecho de ser beneficiario implica una mayor probabilidad de que las entidades beneficiarias cumplan con los criterios de baremación que incorporan la perspectiva de género: realicen un diagnóstico en el que se subraye la diferencia entre mujeres y hombres, se desagreguen los indicadores por sexo, cuenten con planes de igualdad registrados así como con medidas que favorezcan la conciliación familiar y laboral. De esos expedientes beneficiarios se estima que haya 150 proyectos subvencionados destinados directamente a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género.

En cuanto a la Renta Mínima de Inserción Social se espera atender alrededor de 15.000 personas beneficiarias de las cuales el 70% son mujeres, por lo que esta actuación incidirá directamente en la mejora de la situación de las mujeres andaluzas en situación de vulnerabilidad social.

Además, la perspectiva de género está presente en el diseño de conceptos subvencionables de todos los ámbitos: Programas de atención, formación e inclusión social de mujeres y niñas con discapacidad; promoción de la igualdad; detección, prevención y atención de malos tratos y violencia contra las mujeres con discapacidad; sensibilización y atención a mujeres mayores en entorno rural; sensibilización e intervención para la igualdad de género y la prevención de prácticas culturales nocivas como la mutilación genital femenina, matrimonios forzados o conveniados, etc. Finalmente, se incluye como criterio de baremación que las entidades dispongan de un Plan de Igualdad y que desarrollen medidas de conciliación; la incorporación de un diagnóstico de situación que incluya la diferente situación de partida de mujeres y hombres; y la integración de la perspectiva de género en el sistema de indicadores de la actuación subvencionable. Respecto a la Renta Mínima de Inserción Social, podrán ser beneficiarios, excepcionalmente, las jóvenes víctimas de violencia de género aun cuando no alcancen los 25 años.

18.31 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

31T PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

La Macroencuesta de Violencia de Género 2019 del Ministerio de Igualdad indica que el 57,3% de mujeres residentes en España de 16 o más años ha sufrido violencia en sus vidas, (el 19,8% en 2018), siendo las jóvenes las que más la padecen: 71,2% de 16 a 24 años, 68,3% de 25 a 34 años y 42,1% de 65 o más años. También señala que el 11,4% de mujeres de 16 o más años han sufrido violencia física y/o violencia sexual de sus parejas o exparejas en algún momento de su vida. De ellas, el 33% ha acudido a algún servicio asistencial para buscar ayuda, aunque sólo el 21,7% habían presentado denuncia.

Desde 2003 y hasta el 17 de julio de 2024, han sido asesinadas 1.271 mujeres por sus parejas o exparejas en España. De estos, 263 han sido en Andalucía. En el mismo período, 60 menores de edad y otros 446 menores han quedado huérfanos por la violencia de género ejercida hacia sus madres, de los que 10 casos de muerte y 89 casos de orfandad han sido en Andalucía.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

Todas las actuaciones del programa 31T son adecuadas a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, puesto que este programa está destinado a la planificación, elaboración, desarrollo, coordinación, promoción de iniciativas e impulso de las actuaciones y planes de violencia de género previstos en la Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre. Además, en este Programa se encuadran los fondos finalistas del Estado destinados a la prevención, atención integral, asistencia y atención social a las víctimas de violencia de género en todos los ámbitos, a fin de facilitar la autonomía de la mujer para que pueda afrontar un futuro sin violencia y en libertad.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia 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 Instituto Andaluz de la Mujer, en el desarrollo de sus funciones y de la normativa que le es de aplicación, destina todos sus objetivos y actuaciones a la consecución de dichos fines y a la superación de todos aquellos obstáculos que frenen el avance en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como contribuir a la erradicación de la violencia de género y prestar servicios asistenciales de calidad a las víctimas.

32G ACCIONES PARA LA IGUALDAD Y PROMOCIÓN DE LAS MUJERES

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

La situación socioeconómica, política y cultural en Andalucía se caracteriza por la resistencia de la desigualdad entre hombres y mujeres, situando a éstas en posiciones de desventaja y discriminación, mermando sus oportunidades en diferentes ámbitos y lastrando el desarrollo de sus proyectos de vida libremente elegidos. La paridad de género es reconocida en términos formales y desarrollada mediante leyes y normativas, pero no se ha conseguido articular una realidad de igualdad para mujeres y hombres.

El Índice Global de Brecha de Género elaborado anualmente por el Foro Económico Mundial, mide las diferencias entre hombres y mujeres mediante indicadores asociados a participación económica y oportunidades, nivel educativo, salud y superviven-

cia, y poder y representación política. Según el Informe de 2023, la igualdad de género se ha estancado y las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres continúan siendo amplias. España ocupa el puesto 18 de 146 países, aumentado ligeramente su brecha de género hasta el 79,1%.

Actualmente, las mujeres residentes en Andalucía son un 50,83% de su población, detectándose brechas de género en empleo, cultura, deporte, uso de las nuevas tecnologías, salud, participación política, etc. La transversalidad de género se define en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, como el instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas, desde la consideración sistemática de la igualdad de género.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

Todas las actuaciones del programa 32G son adecuadas a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, ya que este programa tiene por objetivo promover las condiciones para que sea real y efectiva la igualdad de mujeres y 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 Instituto Andaluz de la Mujer es competente en la coordinación de las políticas de igualdad, según la Disposición Adicional Única de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y el Decreto 161/2022, de 9 de agosto, y es responsable de la coordinación y elaboración del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, cuya finalidad es establecer las directrices, objetivos estratégicos y 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 la mujeres, en orden a superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral.

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 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 sus políticas y acciones.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

La Ley 10/1998, de 29 de diciembre, de creación del Instituto Andaluz de la Mujer, establece que su finalidad será "promover las condiciones para que la igualdad de las mujeres y hombres en Andalucía sean reales y efectivas, haciendo posible la participación y presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural y social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política de la mujer". Además, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, define expresamente como objetivo principal, "garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género".

Para ello, en el ejercicio de sus competencias, el Instituto Andaluz de la Mujer trabaja en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, atención integral a las víctimas de violencia de género, educación, empleo, conciliación y corresponsabilidad, salud, bienestar social, participación, imagen y medios de comunicación, y asociacionismo.

Por tanto, el Instituto Andaluz de la Mujer, en el desarrollo de sus funciones y de la normativa que le es de aplicación, destina todos sus objetivos y actuaciones a la consecución de dichos fines y a la superación de todos aquellos obstáculos que frenen el avance en la consecución efectiva de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en Andalucía.

18.32 INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD

32F PROMOCIÓN Y SERVICIOS A LA JUVENTUD

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

El IAJ, a través de su programa 32F Promoción y Servicios a la Juventud, desarrolla distintas medidas y actuaciones para superar las desigualdades de género que se observan en el colectivo objetivo de personas jóvenes, y que relacionamos a continuación:

- Mayor dificultad de acceso al empleo y a la iniciativa empresarial para las mujeres jóvenes.
- Mayor abandono del mundo rural andaluz por parte de las mujeres jóvenes.
- Existencia de una menor presencia de mujeres en la composición de los órganos de dirección y representación de las entidades de participación juvenil.
- Existencia de un menor nivel de participación de las mujeres en las actuaciones y actividades desarrolladas por el IAJ.
- Escaso número de proyectos subvencionados por el IAJ contemplan la perspectiva de género.
- Necesidad de incorporar plenamente y transversalizar en el IAJ la perspectiva de género en el desarrollo de sus competencias y funciones.

Actualmente, las mujeres jóvenes (16-29 años) en Andalucía son un 48,39% de la población joven (INE 2023), detectándose las mencionadas brechas de género cuyas causas obedecen a múltiples causas, entre otras, de carácter económico, sociocultural, demográficas o territoriales.

La implicación del programa presupuestario 32F en la lucha contra la violencia de género concluye con la necesidad de crear espacios de encuentro (físicos o digitales) al respecto, que favorezcan la reflexión conjunta y la sensibilización de las personas jóvenes, especialmente las personas adolescentes.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

Las actuaciones del programa 32F se adecúan 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 al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028:

- Actuaciones de juventud que favorezcan la consecución del principio de igualdad de género y la prevención de la violencia de género:
  - Artículos 4, 5, 9, 22, 23, 25, 43, 46, 48, 50 ter, 52 bis, 54 y 56 de la Ley 12/2007.
  - Artículos 4 y 8 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.
- Desarrollo de hábitos y actuaciones para una vida saludable con perspectiva de género:
  - Artículos 43, 46 y 52 bis de la Ley 12/2007.
- Concesión de ayudas al emprendimiento juvenil con enfoque de género:
  - Artículos 4, 13, 22, 23, 25, 26, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007.
- Desarrollo de actuaciones formativas en materia de emprendimiento y empleabilidad juvenil con perspectiva de género:
  - Artículos 4, 22, 23, 25, 26, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007.
- Concesión de ayudas a Entidades Locales y a Entidades de Participación Juvenil de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud con enfoque de género:
  - Artículos 13, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007.
- Desarrollo de proyectos del programa Campos de Voluntariado Juvenil y de otros Programas Europeos de Voluntariado Juvenil, con perspectiva de género:
  - Artículos 4, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007.
- Información y asesoramiento a través del portal web Patio Joven del IAJ, con perspectiva de género:
  - Artículos 4, 51, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007.
- Desarrollo de actuaciones del programa Carné Joven con perspectiva de género:
  - Artículos 4, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Los resultados que se esperan conseguir desde el punto de vista de la igualdad de género y la lucha contra la violencia de género a través del Programa 32F serían los siguientes:

- Actuaciones de juventud que favorezcan la consecución del principio de igualdad de género y la prevención de la violencia de género:

- Fomentar la participación juvenil en la vida política, social, económica y cultural de Andalucía, superando entre las personas jóvenes las desigualdades existentes, y prevención de la violencia de género.
- Desarrollo de hábitos y actuaciones para una vida saludable con perspectiva de género.
- Favorecer y potenciar estilos de vida saludables a las personas jóvenes, mediante la prevención de conductas de riesgo y dentro de una sociedad en igualdad de género.

- Concesión de ayudas al emprendimiento juvenil con enfoque de género:
  - Incentivar la presentación de proyectos que cumplan con criterios de paridad de género o que incluyan la perspectiva de género, con la finalidad de incrementar el número de empresas creadas por mujeres jóvenes.

- Desarrollo de actuaciones formativas en materia de emprendimiento y empleabilidad juvenil con perspectiva de género:
  - Fomentar el emprendimiento y la empleabilidad juvenil, mejorar el empleo y autoempleo de las personas jóvenes, favorecer la empleabilidad entre los colectivos más vulnerables, promoviendo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como el acceso al mercado laboral en igualdad de género.

- Concesión de ayudas a Entidades Locales y a Entidades de Participación Juvenil de Andalucía, para el desarrollo de proyectos en materia de juventud con enfoque de género:
  - Incrementar el número de proyectos que incluyan la perspectiva de la igualdad de género y que contemplen la participación directa y representación equilibrada de género, logrando la composición paritaria en los órganos de gobierno de las entidades de participación juvenil.

- Desarrollo de proyectos del programa Campos de Voluntariado Juvenil y de otros Programas Europeos de Voluntariado Juvenil, con perspectiva de género:
  - Incentivar la participación paritaria de los jóvenes en estos programas, como medio de contribuir a reforzar la cohesión, la solidaridad, la democracia y la ciudadanía en Europa, desde la perspectiva de la igualdad de género.

- Información y asesoramiento a través del portal web Patio Joven del IAJ, con perspectiva de género:
  - Democratizar la información, garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el respeto a la diversidad y la prevención de la violencia de género.

- Desarrollo de actuaciones del programa Carné Joven con perspectiva de género:
  - Facilitar el acceso de todas las personas jóvenes al carné joven, con la gratuidad del carné joven clásico on line, y a las prestaciones ofertadas por las entidades adheridas, para la consecución de una efectiva igualdad entre hombres y mujeres jóvenes, fomentando la participación, la movilidad juvenil y un consumo responsable.

18.51 AGENCIA DE SERVICIOS SOCIALES Y DEPENDENCIA DE ANDALUCÍA

31B PLAN SOBRE ADICCIONES

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

Los datos de admisiones a tratamiento por abuso o dependencia a sustancias o por adicciones comportamentales en 2023 muestran que, de las 52.757 personas admitidas a tratamiento en Andalucía, el 17,2% eran mujeres, lo que supone un porcentaje muy inferior al de los hombres. De este colectivo, las mujeres que consumen hipnóticos y sedantes suponen el 46,5%, el 28,6% presentan adicciones comportamentales distintas al juego, y el 22,8%, adicciones relacionadas con el alcohol.

En lo que respecta a las urgencias hospitalarias por consumo no médico de sustancias psicoactivas, en 2023 en Andalucía se registraron 2.898 episodios, de los cuales el 38,3% fueron sufridos por mujeres. Las mujeres presentan una media de edad inferior a la de los hombres (1,7 años menos) en este tipo de urgencias y hasta 6,8 años más jóvenes en los episodios relacionados con consumo exclusivo de alcohol (33,5 años frente a 40,3).

En Andalucía se produjeron en 2022 un total de 376 muertes por reacción aguda a sustancias psicoactivas, de las cuales el 80,6% correspondieron a hombres y el 19,4% a mujeres. La edad media fue de 45,7 años (47 las mujeres y 45,4 hombres). Se encontraron indicios de ingestas voluntarias de sustancias psicoactivas para provocar la muerte en el 12,2% de los casos, alcanzando el 31,5% en el caso de las mujeres.

Las comunidades terapéuticas son recursos sanitarios residenciales para la atención a las adicciones y ofertan una atención integral orientada a la desintoxicación, deshabituación de la conducta adictiva e incorporación sociolaboral. La ASSDA gestiona seis, en las que en 2023 se atendieron 618 personas, 129 mujeres y 489 hombres. De las seis comunidades, dos atienden a mujeres, una de forma exclusiva y la otra desde un modelo mixto.

Finalmente, el centro del Programa Experimental de Prescripción de Estupefacientes en Andalucía (PEPSA), atendió en 2023 a 21 personas (3 mujeres y 18 hombres) con una media de edad de 46 años.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

- Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:
  - Con la A.1.1.1 y A.1.1.3, se da cumplimento al art. 43 Igualdad en la Políticas Sociales.
  - Con la A.1.1.3 se da cumplimiento al art. 10 Estadísticas e Investigación con perspectiva de género.
  - Con la A.1.1.3 se da cumplimiento al art. 9 bis Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- Adecuación de cada actuación a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género:

- Con la A.1.1.3 se da cumplimiento al art. 33 Planes de Salud.
- Con la A.1.1.3 se da cumplimiento al art. 60 Protocolos de actuación.
- Con la A.1.1.1 y A.1.1.2 se da cumplimiento al art. 33 Planes de Salud y al art. 34 Atención a las víctimas.

- Adecuación de cada actuación al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028: Con las actuaciones A.1.1.1, A.1.1.2 y A.1.1.3 se da cumplimiento a la Línea 2.B. Salud y bienestar social.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

A lo largo de 2024 y 2025 se ampliará la implantación del Protocolo Andaluz de Coordinación para la Atención a Mujeres con Problemas de Adicciones Víctimas de Violencia de Género, garantizando una atención integral a mujeres que presentan problemas de adicciones y además son víctimas de violencia de género, mediante la regulación de la actuación y coordinación de los equipos profesionales implicados en los diferentes dispositivos de las redes de atención, tanto de adicciones como de violencia de género.

La formación específica en el Protocolo es fundamental para mejorar la coordinación entre recursos y abordar la problemática específica de este colectivo. Su desarrollo permitirá detectar precozmente los problemas de adicciones entre las mujeres víctimas de violencia de género, agilizando la derivación a recursos especializados.

El desarrollo de diferentes funcionalidades en SIPASDA, y la elaboración de un protocolo específico para la derivación a recursos residenciales de mujeres víctimas de violencia de género, facilitará la implantación del Protocolo.

Otro reto para próximos años será avanzar en redefinir la atención que se oferta para dar cabida a las necesidades de atención de la población femenina, promoviendo la adaptación de los recursos a esta población. Desde la ASSDA se está desarrollando, a través de una metodología participativa, la actualización del Programa de Intervención Terapéutica en los centros de la ASSDA, que permitirá una mejor atención, y facilitará la intervención adaptada a las situaciones particulares de cada mujer.

Por otra parte, se está elaborando un sistema acreditativo de centros de adicciones contra la violencia de género, en los que se dé especial importancia a la prevención, detección precoz, atención e intervención de la violencia de género. Con esta actuación se busca ofrecer a mujeres víctimas de violencia de género, a niños, y niñas, adolescentes y a otras personas del contexto familiar víctimas de violencia de género, planes de atención personalizados; impulsar la innovación y la coordinación de los casos; y lograr una sensibilización a gran escala de los profesionales de la salud. Otro de los cometidos de esta acreditación es desarrollar y compartir buenas prácticas, transformar sus estructuras y sus procesos, y mostrar los logros en la atención a las mujeres víctimas de violencia de género.

En definitiva, las actuaciones mencionadas redundarán en una mejor adaptación y accesibilidad de la Red Pública de Atención a las Adicciones a las necesidades y expectativas de la población en general y de la femenina en particular, incrementando las posibilidades de éxito terapéutico y reduciendo las tasas de abandono en general y en

particular de las mujeres a través de una adecuación y capacidad de respuesta a sus necesidades específicas. Todo ello supondrá un avance importante en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el área de las adicciones en Andalucía.

31R ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y DISCAPACIDAD

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

El análisis de género de los datos de 2023 de la población potencialmente en situación de dependencia vuelve a revelar que la variable edad es significativa, siendo a partir de los 65 años cuando el porcentaje de mujeres a las que se va a atender es mayor que el de los hombres.

El incremento del precio por hora del SAD y el compromiso de alcanzar el objetivo de 18 euros por hora establecido en el acuerdo de legislatura, supone un impulso social y económico fundamentalmente para las mujeres, que son en mayor número, las proveedoras de este servicio y quienes lo reciben.

Existe sobrerrepresentación femenina en las personas dependientes, con una brecha de género del 25%. La brecha disminuye a medida que aumenta el grado de dependencia. La brecha en las personas beneficiaras de las prestaciones del SAAD es del 26%.

La brecha de género del SAT es del 54%, siendo más acusada entre los 65 y 80 años. Este servicio permite mantener a las personas en su domicilio, mayoritariamente a las mujeres. Son ellas las que tienen mayor dificultad en delegar su cuidado en otras personas del entorno familiar o en otros servicios debido a los roles de género.

En el Programa Incorpora para la integración laboral de personas en riesgo de exclusión social, la brecha de género de las personas atendidas se sitúa en el 6%, no existiendo brecha en las inserciones conseguidas. Aunque es un dato positivo que la diferencia entre las inserciones de mujeres y hombres no sea pronunciada, las mujeres siguen contando con una tasa de temporalidad mayor en el empleo.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

- Adecuación de las actuaciones a la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:
  - Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas: ACT. 1.7.1, ACT. 2.1.1.
  - Artículo 43. Igualdad en las políticas sociales: ACT. 1.7.2.
  - Artículo 44. Mujeres mayores: ACT. 1.1.1, ACT. 1.1.2, ACT. 1.1.3, ACT. 1.1.4, ACT. 1.1.5, ACT. 1.2.1, ACT. 1.2.2, ACT. 1.2.3, ACT. 1.2.4, ACT. 1.2.5, ACT. 1.2.6, ACT. 1.4.1, ACT. 1.6.1.
  - Artículo 45. Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes: ACT. 1.3.1.
  - Artículo 46. Inclusión social: ACT. 1.5.1, ACT .1.5.2.
  - Artículo 48. Personas con discapacidad: ACT. 1.1.1, ACT. 1.1.2, ACT. 1.1.3, ACT. 1.1.4, ACT. 1.1.5, ACT. 1.2.1, ACT. 1.4.1, ACT. 1.6.1.
  - Artículo 49. Mujeres migrantes: ACT. 1.5.2.

- Adecuación de las actuaciones a la Ley 13/2007 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género:
  - Artículo 53. Derechos de las trabajadoras: ACT. 2.1.1.
  - Artículo 55. Concienciación en el ámbito laboral y medidas de responsabilidad social corporativa: ACT. 2.1.1.
- Adecuación de las actuaciones al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.
  - Línea 2.B. Salud y bienestar social: ACT. 1.1.1, ACT. 1.1.2, ACT. 1.1.3, ACT. 1.1.4, ACT. 1.1.5, ACT. 1.2.1, ACT. 1.2.2, ACT. 1.2.3, ACT. 1.2.4, ACT. 1.2.5, ACT. 1.2.6, ACT. 1.3.1, ACT. 1.4.1, ACT. 1.5.1, ACT. 1.5.2, ACT. 1.5.3, ACT. 1.6.1.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Con las actuaciones previstas se pretende mejorar la calidad de vida de la ciudadanía y especialmente de las mujeres, que son mayoría dentro del colectivo de personas en situación de dependencia. El uso que hacen las mujeres de los servicios y prestaciones son diferentes del que hacen los hombres y son congruentes con los patrones de género. Las mujeres, que son mayoría entre la población de mayor edad, presentan mayor deterioro de salud y de la situación de dependencia que los hombres por el desigual reparto del trabajo de los cuidados, junto con la menor capacidad económica general derivada de su peor posición respecto del empleo remunerado y las consecuencias que esto tiene en la percepción de prestaciones en la vejez.

Otro de los resultados esperados es incrementar la autonomía personal de las personas mayores, personas con discapacidad y personas en situación de dependencia, garantizando la prestación de cuidados y servicios especializados, previniendo situaciones de dependencia y luchando contra la soledad no deseada.

También se apoyará a las personas que ejercen los cuidados no profesionales, fundamentalmente mujeres, a través del Respiro Familiar, en el cual se acoge a personas dependientes con o sin reconocimiento de la situación, cuando no pueden ser atendidas por sus familiares por motivos de descanso, movilidad o enfermedad. El objetivo es mejorar y mantener la autonomía y la calidad de vida de las personas usuarias y de su entorno sociofamiliar.

La atención mediante teléfonos especializados a personas mayores, personas con discapacidad o con problemas de accesibilidad permite canalizar posibles situaciones de riesgo de maltrato tanto en el ámbito familiar y social, como en el institucional, así como proporcionar información sobre recursos y programas.

Otro de los objetivos es reducir las condiciones de desventaja social y económica de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad y/o exclusión social, especialmente de las mujeres, contribuyendo a su incorporación sociolaboral y a la atención y seguimiento a menores inmigrantes.

Por último, con las actividades de divulgación en materia de igualdad y contra la violencia de género se pretende sensibilizar al personal de la ASSDA, para que se continúe

fomentando la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo diario y en los procedimientos de gestión, así como contribuir en la lucha contra la violencia de género.

18.52 AGENCIA ANDALUZA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO

82B COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

Los retos a nivel global para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles se han multiplicado retrasando los avances en el desarrollo sostenible. La escasez crónica de recursos y la exposición a los grandes riesgos mundiales evidencia las limitaciones estructurales al desarrollo y agrava sus consecuencias, especialmente en personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad multidimensional, como las mujeres y las niñas.

El Informe sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023. Edición especial, de las Naciones Unidas pone de manifiesto que:

- En 2022, el 56% de los países carecían de leyes que prohibiesen la discriminación directa e indirecta a las mujeres, y las mujeres y niñas seguían siendo las más perjudicadas para participar y adoptar decisiones de forma efectiva en la vida pública.
- El 35% de las mujeres ha sido víctima de violencia física o sexual por su pareja o por otras personas.
- El 80% de las personas refugiadas climáticas son mujeres.
- Aproximadamente 800 mujeres mueren cada día debido a partos o embarazos en todo el mundo.
- Más de 340 millones de mujeres y niñas, aproximadamente el 8% de la población femenina mundial, vivirán en pobreza extrema para 2030, y casi el 25% pasará hambre o deficiencia alimentaria.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

El objetivo estratégico es contribuir a luchar contra la pobreza y promover el desarrollo humano sostenible con enfoque de género. Sus actuaciones están formuladas para que el enfoque de género se integre tanto de manera transversal como específica. Además, el programa pone especial énfasis en la eliminación de la feminización del empobrecimiento en los países de cooperación y en la lucha contra la violencia de género y la violencia sexual en particular en contextos de crisis humanitarias.

Por tanto, todos los mandatos de las leyes de igualdad y de lucha contra la violencia de género vigentes y lo contemplado en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 están vinculados a las actuaciones del Programa.

Así mismo, en coherencia con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, se aborda la doble transversalidad (género y sostenibilidad ambiental).

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Para todo ello, se hace una reserva presupuestaria de al menos un 20% del total del presupuesto ejecutado para destinarlo a actuaciones dirigidas específicamente a la promoción de la equidad de género.

- Los resultados del programa afectan:
  - A los agentes andaluces de cooperación: ONGD, Universidades, Entidades Locales y Organismos Multilaterales de Desarrollo
  - A la población de los países de la cooperación andaluza, en un 60% mujeres y niñas en situación de vulnerabilidad.
  - A la población andaluza, a través de las medidas de formación y sensibilización.
- Al final del período se espera:
  - Haber dedicado el 20% del presupuesto a la promoción de la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres.
  - Que del total de acciones, al menos el 20% estén orientadas a la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres y el 25% a la erradicación y mitigación de la violencia de género.
  - Haber atendido a 504.000 mujeres (el 60% de las personas atendidas).
  - Que las acciones específicas tendentes a promover la equidad de género beneficien a 252.000 mujeres (el 30% de las personas atendidas).
- En función de la tipología de actuación:
  - Que del total de acciones, al menos el 10% estén orientadas a la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres y el 50% a la erradicación y mitigación de la violencia de género.
  - Que del total de acciones de acción humanitaria y de emergencia se beneficien 231.000 mujeres (el 60% del total); que al menos el 10% estén orientadas a la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres y el 10% a la erradicación y mitigación de la violencia de género.
  - Que del total de acciones para impulsar las capacidades de los agentes de cooperación y fomentar una ciudadanía solidaria, responsable y comprometida, al menos el 20% estén orientadas a la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres y el 10% a la erradicación y mitigación de la violencia de género.

- Con todo ello, se espera:
  - Facilitar el acceso a los recursos y servicios a mujeres y hombres en igualdad de condiciones.
  - Garantizar la participación y presencia de las mujeres en la vida política, económica, cultural y social, superando cualquier posible discriminación por razón de sexo.
  - Fomentar una sociedad igualitaria y sostenible.
  - Fortalecer la incorporación plena de la perspectiva de género en todos los ámbitos.
  - Promover la diversificación educativa y laboral de las mujeres como medio para alcanzar una democracia participativa plena.
  - Fomentar la coeducación y la desaparición de los estereotipos de género que condicionen el futuro.
  - Promover la presencia equilibrada en las distintas esferas de la vida.
  - Contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres.

34.00 PENSIONES ASISTENCIALES

31F PENSIONES ASISTENCIALES

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

Las ayudas extraordinarias de las Pensiones No Contributivas (PNC) suponen el 86,75% del total de las que gestiona la Junta de Andalucía. Las personas beneficiarias son mayoritariamente mujeres. En 2024 las mujeres han supuesto el 64% frente al 36% de hombres. Este alto porcentaje de mujeres se deriva de su situación de partida, como consecuencia de las desigualdades que tradicionalmente les han afectado en el acceso al mercado laboral, con menores contribuciones a la Seguridad Social, si bien paulatinamente se está viendo un descenso en el porcentaje de mujeres perceptoras de PNC, fruto de la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

Por modalidad de PNC, en el caso de invalidez, la perciben el 51% hombres y el 49% mujeres. De las personas que perciben la pensión por jubilación, el 26% son hombres y el 74% mujeres. Es en la pensión por jubilación donde se aprecia una evidente feminización, motivado por el hecho de que existen más hombres que perciben pensiones contributivas.

Con respecto al Fondo de Asistencia Social (FAS), y atendiendo a la modalidad de la ayuda: por enfermedad la perciben el 16% de hombres y el 84% mujeres. En el caso de ancianidad el 25% son hombres y el 75% mujeres. Se trata de ayudas a extinguir, que no admiten nuevos perceptores.

En cuanto al Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos, la distribución por sexo de quienes las perciben es de un 89% de mujeres y un 11% de hombres. Se repite la misma situación que en las ayudas del Fondo de Asistencia Social (FAS).

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

En cumplimiento 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, el Gobierno andaluz, está obligado a revalorizar las ayudas sociales de carácter extraordinario concedidas a favor de personas perceptoras de las pensiones de jubilación e invalidez en su modalidad no contributiva, de las prestaciones del Fondo de Asistencia Social y del Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos que serán objeto de revalorización en una cuantía igual o superior a la variación que presente el IPC del año anterior.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Con el abono de las ayudas sociales extraordinarias se pretende mantener el poder adquisitivo de las personas perceptoras de pensiones no contributivas y pensiones asistenciales, que son mayoritariamente mujeres.

EMPRESA ANDALUZA DE GESTIÓN DE INSTALACIONES Y TURISMO JUVENIL, S.A. (INTURJOVEN)

1. Diagnóstico de la entidad en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

La estrategia andaluza de presupuesto con perspectiva de género persigue incorporar el enfoque de género en el ciclo presupuestario. A este respecto, la elaboración de un diagnóstico de igualdad es condición indispensable para poder disponer de datos de la situación real y actual en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, y con ello detectar las debilidades y fortalezas de su modelo de gestión a la hora de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

En este sentido se presenta un diagnóstico cuantificado y comentado sobre los siguientes aspectos que se consideran relevantes a efectos de realización de un presupuesto bajo la perspectiva de género:

- Número de personas usuarias de la Red de Albergues Juveniles de la Comunidad Autónoma de Andalucía, basado en los datos proporcionados por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). El indicador establecido es el sexo de las personas usuarias, a fin de determinar si la política comercial de INTURJOVEN presenta algún sesgo de género. El número de usuarias asciende a 9.585.579 y el de usuarios a 7.842.747.

  En base a lo anterior, el Anteproyecto de PAIF 2025, recopila las actuaciones de género previstas en sus estados de gastos, fichas de programa y memoria y refleja la vinculación de las mismas con la normativa de igualdad vigente, poniendo en evidencia que las actividades y productos comercializados por INTURJOVEN, no presentan ningún impacto en la brecha de género entre hombres y mujeres.

- Presencia diferenciada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales del personal que trabaja para INTURJOVEN, que permita identificar si se reproducen roles y estereotipos de género en la presencia del personal según sexo, sin perjuicio de que los sistemas de acceso, promoción y selección en la empresa se lleven a cabo bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Partiendo de la plantilla media real en el curso del ejercicio 2023, que fue de 283 personas, en función de las diferentes categorías profesionales, se observa que el porcentaje de mujeres en la empresa es de un 63,25%, frente al 36,74% de hombres.

La selección del personal temporal se realiza a través de la Bolsa de Trabajo y del Servicio Andaluz de Empleo (SAE), mientras que las plazas correspondientes a las contrataciones indefinidas se llevan a cabo bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y las convocatorias se publican en el BOJA.

No obstante se detecta una necesidad en este ámbito, relativa a la definición de los perfiles requeridos para cada puesto, ello con independencia de que no se hayan puesto de manifiesto desigualdades de género en cuanto a la contratación de personal, pero sí que la falta de definición de perfiles indicada puede dar lugar en el futuro a que se apliquen sesgos inconscientes de género en la selección de personal y se incurra en discriminaciones indirectas, lo cual se debe tratar de evitar, confeccionando para ello una medida que así lo posibilite.

A este respecto, INTURJOVEN cuenta ya con un II Plan de Igualdad, como instrumento fundamental para construir una nueva relación entre mujeres y hombres en la empresa, con el fin de detectar aquellas desigualdades o discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la misma y, en general, cualquier obstáculo que impida o dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la misma.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

Las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género son:

- Realización de análisis sobre la integración de la perspectiva de género en el borrador de Anteproyecto de PAIF.
  - Ley 12/2007: Art. 8.2.
  - Ley 13/2007: Art. 4.b).
  - Decreto 153/2022, de 9 de agosto: Art. 11.i); y Decreto 20/2010: Art. 2.c).
- Inclusión sistemática de la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realicen.
  - Ley 12/2007: Art. 10.a)
- Actualización periódica del Plan de Igualdad.
  - Ley 12/2007: Art. 27, Art. 32.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

- Avanzar en la mejora de la productividad de la Red Andaluza de Albergues Juveniles mediante la ejecución de programas comerciales que permitan atraer a un número equivalente de hombres y mujeres.
- Avanzar en la consecución efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante la debida actualización de los Planes de Igualdad de la empresa.

19.00 Consejería de Cultura y Deporte

Según el Decreto 169/2024, de 26 de agosto, por el que se establece su estructura orgánica, corresponden a la Consejería de Cultura y Deporte las competencias en materia de promoción e innovación cultural, industrias culturales, fomento de la lectura, creación literaria, promoción del libro y museos, conservación y rehabilitación del patrimonio histórico, espacios culturales, archivos, bibliotecas, patrimonio bibliográfico y documental. Por otro lado, le competen el fomento del deporte y el impulso y la coordinación de los planes y programas deportivos, entre otras.

El compromiso en la promoción de la igualdad de género queda patente en el mencionado Decreto al señalar su adecuación a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, según el cual los poderes públicos integrarán la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, con el objeto de eliminar los efectos discriminatorios que pudieran causar y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

45D MUSEOS Y CONJUNTOS CULTURALES

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

Si bien es cierto que año a año se aumenta el conocimiento de las colecciones de nuestras instituciones museísticas, y se trabaja para reducir la desigualdad de género desde las instituciones museísticas, no podemos obviar que sus colecciones, que constituyen el núcleo de las instituciones y razón de ser, reflejan la posición predominante de hombres en las autorías tanto de obras individuales como de las exposiciones que se programan. Esta situación es fiel reflejo del devenir histórico, en el que el hombre ha disfrutado de una posición predominante en la Historia del Arte, de la que se nutren nuestros museos de Bellas Artes. Y esa desigualdad se hace patente en los discursos expositivos de gran parte de nuestras instituciones, donde predomina la puesta en valor de la actividad humana desde el punto de vista del género masculino. Sin embargo, aunque esta desigualdad sea sobrevenida por el peso de la Historia, el papel de la Dirección General de Museos y Conjuntos Culturales es fomentar, en la medida de sus posibilidades, instrumentos de divulgación de esas colecciones que cumplan con dos objetivos: poner de manifiesto ese carácter dominante masculino que tiene el pasado, como consecuencia directa de la forma en la que se ha creado el discurso histórico patriarcal, y contextualizar y hacer más visible el papel y la importancia de la mujer en los distintos órdenes de esa misma historia.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

Las actuaciones A.1.1, A.2.1, A.2.2, A.2.3, A.3.1, A.3.2 y A.4.1 se adecúan a los mandatos de la Ley 12/2007, y especialmente a lo que se establece en el Artículo 50 ter. Cultura. La actuación A.2.3 se adecúa a los artículos de la Ley 13/2007, y especialmente a lo que se establece en el Artículo 10. Actividades culturales, artísticas y deportivas.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Mediante la actuación Investigación, estudios y trabajos técnicos desde la perspectiva de género, se trabajará por visibilizar de manera transversal a todas las áreas del patrimonio que custodian los museos y los conjuntos; el importante peso que las investigadoras, restauradoras, conservadoras de museos, directoras han tenido en la tutela del patrimonio y en la gestión de las instituciones ya que no en vano, este sector es uno de los más feminizados de la gestión pública. Se prevé una cuantía de 9 estudios e investigaciones.

En el marco de la actuación Contratos con perspectiva de género, la normativa vigente obliga a la redacción de contratos con perspectiva de género. Pero consideramos que es fundamental que, además de estas cláusulas a las que nos obliga la normativa, se incluyan aspectos que promocionen la igualdad y la prevención de la violencia de género. Se prevé una cuantía de 7 contratos.

Con la actuación Revisar los discursos expositivos desde la perspectiva de género, se fomentarán los trabajos conducentes a la revisión de los discursos expositivos desde la perspectiva de género, y se generarán nuevos discursos que lo integren.

En el marco de la actuación Prevenir la violencia de género mediante su visibilización en el patrimonio de las instituciones, se prevé realizar una exposición virtual permanente en el portal de museos y conjuntos culturales con fondos seleccionados de todas las instituciones que ilustren la normalización de la violencia contra la mujer en el patrimonio artístico e histórico y que por tanto suponga una mirada crítica hacia ese patrimonio y una denuncia de actitudes, prácticas, creencias que han atentado contra la dignidad e integridad de las mujeres a lo largo de la historia. Se prevé una cuantía de 5 actuaciones.

Para el desarrollo de la actuación Actividades y exposiciones temporales, siempre que sea necesaria la contratación de tareas profesionales, se garantizará el aumento del empleo femenino, promoviendo e impulsando la inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos. Se prevé una cuantía de 53 actividades y exposiciones temporales.

Implementación de publicaciones desde la perspectiva de género. Mediante la publicación de notas informativas en el portal de los museos de Andalucía así como mediante la interacción en las redes sociales de los museos se dará publicidad a las acciones que se realizan en los museos y que tiene como finalidad la visibilidad del trabajo femenino en estas instituciones así como en las investigaciones o aportaciones de distintas mujeres a lo largo de la historia al conocimiento patrimonial y a la cultura en general. Se prevé una cuantía de 8 estudios e investigaciones.

Finalmente, la actuación denominada Actividades con perspectiva LGTBI, pretende superar la histórica invisibilidad y falta de reconocimiento de los derechos de las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales mediante el conocimiento de sus derechos mediante la realización de actividades en los que se visibilice este colectivo. Se prevé una cuantía de 7 actuaciones en este sentido.

46B ACTIVIDADES Y PROMOCIÓN DEL DEPORTE

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

A 31 de diciembre de 2023 el 80,5% de las licencias deportivas expedidas en Andalucía correspondían a hombres, mientras que las mujeres representaban solo el 19,5%. Se observa una reducción de la brecha de género de apenas un 0,4% en los dos últimos años.

La menor tasa de práctica deportiva entre las mujeres de 12 a 25 años se debe, principalmente, a la elevada carga lectiva, a las nuevas formas de ocio y de relacionarse, especialmente vinculadas con el uso de las nuevas tecnologías, al hecho de que creen que tienen menos habilidades y destrezas para el deporte y un mayor sentimiento de miedo al ridículo cuando interactúan con los hombres. En el caso de las mujeres de 26 a 65 años, los motivos son la amplitud de la jornada laboral, el cuidado de los hijos y las tareas domésticas no compartidas.

A pesar del marco jurídico y de las iniciativas llevadas a cabo en Andalucía en los últimos años, todavía se detecta una importante brecha entre la igualdad legalmente planteada y la igualdad real, por lo que parece necesario seguir realizando acciones orientadas a superar la discriminación y garantizar una igualdad efectiva o equidad en el ámbito del deporte.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

Las actuaciones a desarrollar se adecúan a los objetivos de la Ley 12/2007, especialmente, a lo que se establece en el punto 3 del artículo 50 bis. Deporte y actividad deportiva.

Para ello, se aprueba anualmente el Plan de deporte en edad escolar, integrado por los programas de actividades físico-deportivas que se desarrollan en horario no lectivo y son de participación voluntaria, dirigidos a la población en edad escolar, que pretende que las niñas y adolescentes no abandonen la práctica deportiva a edades tempranas.

También se desarrolla el Programa de excelencia educativa y deportiva en Andalucía, con el objetivo de fomentar, de manera especial en el caso de las mujeres deportistas, el desarrollo de programas dirigidos al alto nivel, con objeto de obtener resultados destacables en el ámbito internacional, y de programas dirigidos al alto rendimiento.

Y, por último, también se implementan campañas informativas, algunas en especial dirigidas al colectivo femenino, en las que se incentiva a que se desarrolle la práctica deportiva en el seno de las federaciones deportivas, con las ventajas que ello conlleva a todos los niveles.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Los resultados que se esperan de las anteriores actuaciones se centran en aumentar el número de mujeres que practican deporte en Andalucía; incrementar el número

de niños y niñas que practican deporte en edades escolares; aumentar el número de mujeres que alcanzan la condición de deportista de alto nivel o de alto rendimiento; y mejorar la formación e información sobre la prevención de la violencia de género en el deporte.

19.51 AGENCIA ANDALUZA DE INSTITUCIONES CULTURALES

45E CONSERVACIÓN, INFRAESTRUCTURAS CULTURALES, ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

La Agencia llevó a cabo, en septiembre de 2023, un trabajo titulado "Diagnóstico de la situación de igualdad de género en el contexto cultural andaluz en el ámbito de competencias de la Agencia".

Las principales conclusiones del anterior determinan que las brechas de género se producen, por un lado, en lo que respecta al empleo cultural, en el trabajo por cuenta propia, donde la participación femenina apenas alcanzó el 37% en 2022, siendo esta ratio la mejor cifra de las registradas en toda la serie estadística analizada 2011-2022. Por otro lado, en lo que respecta a las autorías de obras de propiedad intelectual, aunque los datos evidencian la existencia de una clara brecha de género en perjuicio de las mujeres en toda la serie histórica (2010-2022), hay que resaltar que la actividad creativa por parte de las mujeres, en comparación con los hombres, va ganando peso año tras año hasta alcanzar en 2022 la cuota más alta de todo el período, el 38%.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

Todas las bases reguladoras de las ayudas y subvenciones que otorga la Agencia recogen criterios para valorar las actuaciones de la efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, velando por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en lo relativo a la creación y producción artística y cultural y a la difusión de esta. Todas las actuaciones se adecúan a los mandatos de la Ley 12/2007, mencionada, y especialmente a lo que se establece en el Artículo 50 ter. Cultura.

Asimismo, la Agencia ha previsto dos iniciativas mediante la utilización del lenguaje escénico y cinematográfico, para sensibilizar contra la violencia de género, en cumplimiento del Artículo 10 de la Ley 13/2007.

En cuanto al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 de la Junta de Andalucía se observa como las brechas de género puestas de manifiesto en el diagnóstico de este coinciden en determinados ámbitos con las reseñadas en el diagnóstico elaborado por la Agencia. Habida cuenta de lo anterior, la Agencia en el ámbito de sus competencias, se suma a la implementación de las siguientes líneas estratégicas identificadas en el mencionado Plan: Línea 1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género. Línea 1.C. Sociedad igualitaria y sostenible. Línea 3.B. Presencia equilibrada en las distintas esferas de la vida. Línea 4.B. Apoyo

al emprendimiento e iniciativa empresarial. Línea 5.A. Sensibilización, prevención y generación de rechazo contra todas las violencias machistas.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Aun siendo conscientes que el poder transformador de la Agencia es reducido, se espera contribuir a la reducción de las brechas de género detectadas en el diagnóstico, es decir:

Reducir la brecha de género en el ámbito del régimen por cuenta propia (autónomas) de las mujeres a través de obtención de una mejor puntuación en los proyectos subvencionados por la Agencia.

Reducir la brecha de género en las autorías de creaciones artísticas de las mujeres. Se exigirá que el 30% de los espectáculos ofrecidos a través de la Red de Andaluza de Teatros Públicos, en la que participa la Agencia, la autoría de estos sea femenina.

22.00 Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública

La Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, en virtud del Decreto 164/2022, de 9 de agosto, por el que se establece su estructura orgánica, modificado por el Decreto 211/2024, de 24 de septiembre, tiene atribuidas una serie de competencias de alta relevancia en materia de igualdad de género. Entre ellas destacan aquellas relativas a la violencia de género que guardan relación directa con la Administración de Justicia, las relativas a justicia juvenil, y la planificación, el desarrollo, la ejecución y la coordinación de la política del Consejo de Gobierno de la Administración de la Junta de Andalucía en materia de régimen de personal al servicio de la Administración Pública de la Junta de Andalucía.

14B ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

El I Plan de Igualdad de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía recoge un diagnóstico de la situación actual de la igualdad entre hombres y mujeres en el colectivo del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía, constatándose la existencia de brechas de género.

Los datos señalan que las mujeres suelen verse afectadas por una mayor precariedad laboral, ya que en los puestos de trabajo con menor estabilidad se acentúa la presencia de mujeres. Por otra parte, se observa una brecha salarial de género a favor de los hombres. Esto puede deberse a que el porcentaje de mujeres que ocupan determinados puestos singulares y con mayor retribución es bastante inferior a la representación de mujeres sobre el total de la plantilla, constatándose la presencia de barreras para que las mujeres ocupen los citados puestos.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

Las actuaciones de valoración integral de la violencia de género realizadas desde las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVG) de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Andalucía responden al artículo 37 de la Ley 13/2007.

Por lo que respecta a las actuaciones dirigidas a la dotación de dependencias que garanticen la no coincidencia víctima/agresor, estas atienden a lo dispuesto en el artículo 38.2 de la Ley 13/2007.

En cuanto a la asistencia jurídica a las víctimas de violencia de género, responde a lo dispuesto en los artículos 27.d), 35 y 35 bis de la Ley 13/2007.

Por otra parte, el Acuerdo de 4 de marzo de 2024 del Consejo de Gobierno ratificó el I Plan de Igualdad de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía, el cual se adecúa a lo establecido en la Ley Orgánica 13/2007, 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 en Andalucía. Ambas prevén la elaboración de planes de igualdad encaminados a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres. Los objetivos y actuaciones propuestos en el citado Plan se alinean también con los establecidos por el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, 2022-2028.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

Las actuaciones desarrolladas en el ámbito de la Justicia contra la violencia de género no son de carácter preventivo de este tipo de violencia, sino que tienen como finalidad atender, asesorar y acompañar a la víctima una vez producida la agresión y minimizar el daño en la medida de lo posible con una valoración integral. Esta implica el estudio de la víctima para determinar las consecuencias de la violencia más allá de las agresiones en el plano físico. Con frecuencia hay que recurrir a la valoración psicológica, así como a la valoración y emisión de informes sociales sobre aquellos aspectos relacionados de manera directa, bien con la violencia, o bien con aquellas otras cuestiones de interés judicial para la adopción de medidas.

Mediante la mejora de las dependencias de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer y su dotación de medios tecnológicos se espera que la víctima de violencia de género tenga que llevar a cabo el menor número de desplazamientos posible a la sede judicial. También, que en aquellos casos en que resulte imprescindible tal desplazamiento, se salvaguarde que no se produzca la coincidencia de una víctima de violencia de género con su agresor o con los familiares de este en una sede judicial. Y que la víctima de violencia de género pueda esperar, declarar y llevar a cabo todas las actuaciones procesales en unas dependencias que gocen de la necesaria privacidad, confortables y seguras, evitando así la victimización secundaria.

En el ámbito del derecho a la asistencia jurídica gratuita, las víctimas de violencia de género tienen una serie de especialidades en la tramitación de los expedientes de reconocimiento del derecho para la defensa y representación en los juzgados, priorizando la tramitación de sus solicitudes en los Servicios de Orientación Jurídica gratuita de cada colegio de abogados. Y también cuentan con una serie de ventajas como son el acceso a la libre elección de profesional de la abogacía; la posibilidad de acceder a una segunda opinión; la atención especializada por profesionales de la abogacía; o la designación urgente de procurador en procesos judiciales.

Por otra parte, con el I Plan de Igualdad de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía 2024-2027, se abordan las necesidades reales del personal funcionario al servicio de la misma, con un alcance global e integral, a fin de consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización. Entre los objetivos estratégicos de este Plan, destacan reducir la brecha de género en el acceso a los puestos de mayor nivel en la Administración de Justicia en Andalucía; conseguir que la conciliación no sea un freno para la promoción profesional; mejorar la percepción de las políticas de igualdad en la Administración de Justicia en Andalucía; y garantizar la protección y atención en el ámbito laboral de toda víctima de violencia de género.

22.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL

1. Diagnóstico del programa presupuestario en relación con las brechas de género, y las posibles implicaciones del mismo en la lucha contra la violencia de género

El diagnóstico parte de que la plantilla de la Administración de la Junta de Andalucía está feminizada, especialmente en el personal laboral, y esta feminización aumenta al disminuir los requisitos de acceso y la dedicación.

Con respecto a la formación del personal de la Junta de Andalucía, se detecta un desequilibrio en el personal docente, en el que predomina el profesorado masculino, si bien se está equilibrando paulatinamente.

En la formación en materia de género el IAAP está aumentando el número de personas formadas, con un excesivo predominio de mujeres formadas en esta materia, siendo necesario incentivar una mayor participación de los hombres en la formación en este ámbito. Esto mismo sucede en la formación en prevención de la violencia de género, el IAAP aumenta el número de personas formadas, pero se observa una mayor proporción de mujeres que de hombres.

En la selección del personal se ha conseguido una paridad casi total en la composición de las comisiones de selección, pero existe una feminización en cuanto a las personas colaboradoras en la ejecución de los procesos de selección. Se valora muy positivamente la paridad alcanzada en las comisiones, pues el objetivo no es reflejar la composición de la actual administración, sino garantizar a los aspirantes a acceder a la misma que las perspectivas femenina y masculina estén presentes por igual en los órganos que han de evaluarlos. El desequilibrio de las personas colaboradoras refleja la composición actual de nuestra administración.

2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

El Plan Anual de Formación incluye un objetivo de reforzar el enfoque de género, e incluye numerosas acciones formativas específicas en materia de género, igualdad y prevención de la violencia de género, para todo el personal de la Junta de Andalucía. También prevé la mejora de la formación de los formadores en esta materia para que la igualdad de género se integre en acciones formativas no específicas de igualdad.

Con ello se cumplen los Artículos 9.bis y 31 de la Ley 12/2007, y el 20 de la Ley 13/2007, garantizando una formación básica, progresiva y permanente del personal en materia de igualdad de mujeres y hombres; elaborando y desarrollando un plan de formación del personal en materia de igualdad de mujeres y hombres y de violencia de género, e integrando la perspectiva de género de manera transversal en los contenidos de la formación.

Por otro lado, se ha incluido la materia de igualdad de forma específica en el programa de formación para el personal directivo cumpliendo la prescripción de dicho artículo de realizar actividades de sensibilización para el personal que desempeñe funciones de dirección.

Además, se incluye en el Plan de Formación la puesta en marcha de los programas formativos del I Plan de Igualdad de la Junta de Andalucía.

Finalmente, en cumplimiento de los artículos 31 de la Ley 12/2007 y 20 de la Ley 13/2007, se garantizará en la gestión de los procesos selectivos, la inclusión de materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género en los temarios de las pruebas convocadas.

3. Resultados esperados como consecuencia de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género

El IAAP tiene en sus Estatutos como un principio básico de actuación el de Igualdad de Género, reforzando la transversalización de género en la actividad formativa del Instituto, y ese es uno de los principales resultados esperados de este programa presupuestario, el que la formación continua del personal de la Administración de la Junta de Andalucía se convierta en un instrumento de extensión del conocimiento y sensibilización de la igualdad de género y de la lucha contra la violencia de género, e irradie e impregne a toda la organización. Particularmente que los nuevos directivos que deben gestionar en el futuro la organización dispongan de una formación y sensibilización en estas materias a través de la formación específica para este colectivo.

Por tanto, el objetivo es mantener y extender esta formación, y a través de la formación específica a los formadores, que la perspectiva de género esté presente en todas las actuaciones formativas del IAAP, incluso en las no específicas en materia de género.

En la selección del nuevo personal de la Administración el objetivo es, por una parte que la perspectiva de mujeres y hombres esté siempre presente en los órganos, las comisiones de selección, que deben evaluar a los aspirantes a acceder a la organización; y por otra parte el que todas las personas que accedan a nuestra Administración lo hagan con un conocimiento de la normativa esencial en materia de igualdad, género y lucha contra la violencia de género, al formar parte del temario que deben estudiar.

4.3. Indicadores por políticas presupuestarias

El número de indicadores presupuestarios en el Presupuesto de la Junta de Andalucía para 2025 suma un total de 4.936, de los cuales un 38,5%, es decir 1.899, son indicadores vinculados a la igualdad de género.

A través de los indicadores presupuestarios se realiza el seguimiento y control del cumplimiento de los objetivos y acciones establecidos en el Presupuesto. Las cuantías previstas para cada uno de estos indicadores, expresadas en las magnitudes correspondientes, no se determinan de forma arbitraria, sino que responden a factores como el conocimiento de la realidad en la que se interviene, el propósito o avance que se busca lograr con la asignación de los recursos y los resultados obtenidos en ejercicios anteriores.

Los indicadores presupuestarios pertinentes a género del Presupuesto de la Junta de Andalucía se agrupan en dos categorías. Los primeros evalúan específicamente aspectos de igualdad entre hombres y mujeres y están clasificados G1. Los segundos son aquellos que se refieren a personas y que, en cumplimiento de la legislación andaluza, están desagregados por sexo. Estos se clasifican como G2 y, de manera general, revelan brechas entre mujeres y hombres y proporcionan información básica sobre aspectos estadísticos.

CUADRO 4.3.1. INDICADORES POR CONSEJERÍAS/SECCIONES. PRESUPUESTO 2025

CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, INTERIOR, DIÁLOGO SOCIAL Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA	64
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS	82
CONSEJERÍA DE DESARROLLO EDUCATIVO Y FORMACIÓN PROFESIONAL	283
CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA, AGUA Y DESARROLLO RURAL	83
CONSEJERÍA DE SALUD Y CONSUMO	291
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO	167
CONSEJERÍA DE UNIVERSIDAD, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN	56
CONSEJERÍA DE TURISMO Y ANDALUCÍA EXTERIOR	36
CONSEJERÍA DE FOMENTO, ARTICULACIÓN DEL TERRITORIO Y VIVIENDA	117
CONSEJERÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD	390
CONSEJERÍA DE CULTURA Y DEPORTE	152
CONSEJERÍA DE SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE	26
CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS	22
CONSEJERÍA DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FUNCIÓN PÚBLICA	130
TOTAL	**1.899**

Al analizar la distribución de los indicadores pertinentes a género por consejerías y secciones, se aprecia que la mayoría se concentra en las consejerías vinculadas al gasto social. De esta manera, el 20,5% (390 indicadores) corresponden a la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad. Por su parte, la Consejería de Salud y Consumo cuenta con un 15,3% de indicadores de género (291) y la Consejería de Desarrollo

Educativo y Formación profesional, con una proporción ligeramente inferior, 14,9% (283 indicadores). Es decir, estas tres secciones concentran alrededor de la mitad de los indicadores pertinentes a género de la planificación presupuestaria del Presupuesto 2025.

El siguiente grupo de consejerías cuenta con proporciones inferiores al 10% y superiores al 5%. La Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, muestra 167 (8,8%), Cultura y Deporte, 152 (8%), Justicia, Administración Local y Función Pública, 130 (6,8%) y Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda, 117 (6,2%).

Con una proporción de indicadores inferior al 5% se encuentran las Consejerías de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural, contabilizando 83 indicadores (4,4%), Economía, Hacienda y Fondos Europeos con 82 (4,3%), Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa (64 indicadores, 3,4%), Universidad, Investigación e Innovación, con 56 (2,9%), Turismo y Andalucía Exterior (36 indicadores, 1,9%), Sostenibilidad y Medio Ambiente (26 indicadores, 1,4%) y finalmente, Industria, Energía y Minas (22 indicadores, 1,2%).

GRÁFICO 4.3.1. INDICADORES POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS. PRESUPUESTO 2025

El análisis de los indicadores pertinentes a género, tomando en consideración el conjunto de políticas de la Junta de Andalucía, señala nuevamente una mayor concentración en las políticas sociales. La política de Conciliación, Igualdad y Familias suma 442 indicadores, lo que supone casi una cuarta parte de estos indicadores (23,3%). La política de Administración y Dirección de la J.A. y sus Instituciones presenta 269 indicadores, es decir, un 14,2%, seguida de cerca por la política de Sanidad, con 248 indicadores (13,1%). Educación cuenta con 198 indicadores, un 10,4% del total.

A continuación se señalan las políticas que contabilizan entre un 10% y un 5% de los indicadores pertinentes a género: Empleo y Trabajo Autónomo (131 indicadores, 6,9%), Investigación, Desarrollo, Innovación y Digitalización (116 indicadores, 6,1%), Cultura (102 indicadores, 5,4%) y Justicia, Interior y Protección Civil (99 indicadores, 5,2%).

El último grupo recoge aquellas políticas que cuentan con menos del 5% de indicadores, comenzando con la política de Infraestructuras del transporte, con 94 (4,9%), Dinamización económica e industrial, con 71 (3,7%), Agricultura, Ganadería y Pesca, con 47 (2,5%), Administración Financiera y Tributaria, con 37 (1,9%), Deporte, con 21 (1,1%), Vivienda, Urbanismo y Ordenación del Territorio, con 12 (0,6%), Desarrollo Sostenible, con 11 (0,6%), y en último lugar, Agua y Litoral, con un solo indicador (0,1%).

5

Valoración del impacto de género del Proyecto de Ley del Presupuesto 2025

El presupuesto con perspectiva de género es una herramienta clave para garantizar la igualdad en la distribución de los recursos públicos, buscando corregir los desequilibrios estructurales entre mujeres y hombres. Esta perspectiva se incorpora mediante el análisis de las asignaciones presupuestarias desde una óptica de género, evaluando el impacto que las políticas y programas gubernamentales tienen sobre los diferentes grupos sociales. En este sentido, no se trata únicamente de asignar fondos a programas específicos para mujeres, sino de evaluar cómo todas las políticas presupuestarias afectan de manera diferenciada a ambos sexos, con el objetivo de promover una igualdad real y efectiva.

El Presupuesto de la Junta de Andalucía para 2025 se presenta en un contexto económico y social caracterizado por desafíos significativos, tanto globales como regionales. A nivel regional, Andalucía sigue lidiando con desafíos estructurales, como el desempleo, la despoblación de las zonas rurales y la necesidad de incrementar su productividad y competitividad. El Presupuesto para 2025 busca abordar estos desafíos con una perspectiva inclusiva, implementando medidas que no solo promuevan el crecimiento económico sostenible y refuercen el Estado del bienestar, sino que también impulsen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando que las políticas económicas y sociales contemplen las necesidades y situaciones específicas de género, especialmente en el acceso al empleo y a los recursos.

La adopción de un presupuesto con perspectiva de género permite a las administraciones centrar su atención en la dimensión de género a lo largo del ciclo de la política presupuestaria. Esto se logra mediante el uso de herramientas y metodologías apropiadas que facilitan la identificación, medición y análisis de la realidad en la fase de elaboración del presupuesto. La valoración de impacto de género se presenta como un instrumento de política pública que se basa en la conexión de dos aspectos esenciales: la identificación de las desigualdades de género en forma de brechas y la asignación de recursos presupuestarios que permiten implementar medidas concretas que contribuyen activamente a reducirlas.

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 diversas áreas donde perviven significativas desigualdades que hay que seguir atendiendo con los recursos presupuestarios disponibles.

A continuación, se presenta un resumen de los principales **indicadores de desigualdad entre mujeres y hombres y brechas de género más acusadas** 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, destinados a la mejora y minoración de dichas desigualdades.

En el ámbito de **poder y representación**, a pesar de los notables avances de las últimas décadas en Andalucía, las mujeres continúan estando subrepresentadas en posiciones de liderazgo en diversos sectores, incluidos diferentes niveles de gobierno, las empresas o las instituciones.

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. Así, de las 785 **alcaldías existentes** en Andalucía en marzo de 2024, tan solo el 23,9%

están regidas por mujeres y un 76,1% por hombres. Supone un avance de 3,1 puntos porcentuales, aunque insuficiente, con respecto al año 2014. En las diputaciones provinciales de Andalucía, una de las ocho presidencias estaba presidida por una mujer en 2022, la de Huelva, y las siete restantes por hombres.

Los datos sobre la presencia de mujeres y hombres en los órganos ejecutivos de los **partidos políticos con representación parlamentaria, sindicatos y organizaciones empresariales**[1] de Andalucía en 2024, muestran que la desigualdad de género persiste en la actualidad, ya que el 37,5% de los puestos están ocupados por mujeres (126) y el 62,5%, por hombres (210). Sin embargo, estos datos reflejan un avance de la representación femenina de 3,5 puntos porcentuales con respecto a la década anterior.

Por otra parte, las veintisiete **academias de Andalucía** dedicadas a la divulgación en los ámbitos de las Ciencias, las Artes y las Letras, siguen mostrando un desequilibrio de género significativo en sus puestos de máxima responsabilidad. La representación de mujeres en las Juntas de Gobierno en 2023 es del 15% (31), frente al 85% por parte de los hombres (175), observándose un avance de 2,5 puntos porcentuales en la década. Todos los ámbitos académicos muestran sobrerrepresentación masculina en 2023, especialmente en el ámbito de las Ciencias, donde las mujeres solo ocupan el 9,5% de los puestos.

En el **ámbito judicial** también persisten desigualdades significativas en la actualidad. El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía lo integran siete salas -una Sala de lo Civil y Penal, tres Salas de lo Contencioso-Administrativo y tres Salas de lo Social. En 2024, el personal que ocupa estos puestos asciende a 87 personas, siendo desempeñados por 33 mujeres (37,9%) y 54 hombres (62,1%). Durante la última década, se observa una mejora, aunque insuficiente en términos de igualdad de género, puesto que la presencia femenina se ha incrementado en casi cinco puntos porcentuales (33% en 2014).

Los datos del **sector financiero** muestran que la ocupación de los puestos de los órganos de gobierno de las nueve Cajas Rurales con domicilio social en la comunidad autónoma es mayoritariamente masculina. Los hombres suponen el 82% de los 89 cargos de máxima responsabilidad, mientras que las mujeres solo desempeñan el 18% de los mismos. A pesar de que dicha distribución se encuentra todavía lejana de los márgenes de equilibrio representativo, supone un avance sobre la situación del año 2012, en el que las mujeres ocupaban el 3,6% del total de los puestos.

En el **entorno universitario andaluz**, persisten desigualdades de género en la representación en los niveles más altos de la academia, lo que condiciona la influencia de mujeres y hombres en la dirección de las instituciones educativas. En los puestos de rectorado, la situación no se ha visto modificada en el periodo 2014-2024, con un 9,1% de rectoras y un 90,9% de rectores en ambos extremos de la década.

Para finalizar en esta área, la presencia femenina en los puestos directivos de los **medios de comunicación presentes en Andalucía** es aún escasa, atendiendo a los datos generales del sector, ya que durante 2022 las mujeres ocupaban el 28,7% de los puestos directivos. Por sectores, ninguno posee representación equilibrada en sus equipos directivos: en el sector radiofónico las mujeres constituyen el 25%; en los diarios el 24,1%;

1 Datos de julio de 2024. Las fuentes consultadas no disponen de información sobre la existencia de órganos ejecutivos regionales en los siguientes partidos con representación parlamentaria en Andalucía en 2024: Vox, Por Andalucía y Mixto-Adelante Andalucía.

en la televisión alcanzan el 37,5% y en las agencias de comunicación se eleva al 39,1%, siendo este el ámbito más cercano al equilibrio representativo.

Las desigualdades de género en el **empleo** se manifiestan en la participación laboral, la segregación ocupacional y la limitada representación de mujeres en roles de liderazgo, lo que obstaculiza su pleno desarrollo profesional y empoderamiento económico. En cuanto a la participación en el mercado de trabajo andaluz en 2023, la tasa de empleo masculina (53%) es superior a la femenina (41%), con significativos contrastes, entre otros aspectos, teniendo en cuenta la edad o la discapacidad. La tasa de empleo femenina más alta se da entre los 30 y 44 años (68,8%) y la brecha de género más intensa, siempre con mayores tasas entre los hombres, se produce en el tramo de edades de 45 a 54 años, con 18,9 puntos de diferencia en 2023. Para todas las edades, esta brecha aumenta con respecto a 2013.

También, es clave destacar que la **discapacidad** es una de las razones que con mayor intensidad condiciona el empleo de las personas. En Andalucía, en 2022, la diferencia en la tasa de empleo de las personas sin y con discapacidad es de 46,9 puntos porcentuales para los hombres y 33,8 puntos porcentuales para las mujeres. En 2014, la brecha de género entre personas con discapacidad era de 2,4 puntos a favor de las mujeres, mientras que en 2022 se mantiene el mismo dato, pero siendo favorable para los hombres.

Si se estudia la proporción de la población según el **número de horas** que trabajan a la semana, se observa que en Andalucía hay una mayor proporción de mujeres entre quienes trabajan menos horas, debido, principalmente, a su mayor dedicación a los cuidados. En 2023, hay un 63,3% del total de mujeres ocupadas que trabajan hasta 39 horas, frente al 39,7% del total de hombres. A partir de 40 horas, el número de hombres supera en todos los tramos de horas a las mujeres, existiendo la mayor diferencia en el rango de 40 a 49 horas trabajadas a la semana, donde se localiza el 66,3% de los hombres y el 28,6% de las mujeres.

En cuanto al **desempleo**, en 2023, la tasa femenina en Andalucía se sitúa en el 21,3%, 7,5 puntos porcentuales por encima de la nacional (13,8%). Por su parte, para los hombres, las tasas andaluza y nacional son, respectivamente, del 15,4% y 10,6%, esto es 4,9 puntos más elevada en Andalucía. En el periodo 2013-2023, la brecha de género en la tasa de desempleo ha aumentado 2,7 puntos en Andalucía, si bien, en ambos sexos, esta tasa es bastante menor al final del periodo, cayendo 19,3 puntos porcentuales en hombres y 16,7 puntos en mujeres. Por grupos de edad, el colectivo que muestra la tasa de desempleo más elevada en 2023 es el de las personas jóvenes (16 a 29 años), correspondiendo el 21,4% a mujeres y el 21,1% a hombres. En el periodo 2014-2023, ha disminuido considerablemente la población joven (entre 16 y 34 años) que **ni trabaja ni estudia**: desciende 7,8 puntos entre los hombres y 14,3 entre las mujeres en Andalucía, encontrándose en esta situación un 21,1% de los hombres y un 16,8% de las mujeres.

En 2023, el **subempleo** afecta al 12,9% de las mujeres ocupadas y al 6,5% de los hombres. Según el tipo de hogar, se observa que las mujeres que encabezan los hogares monoparentales presentan la tasa más alta, con un 18,3%, mientras que aquellas que están en pareja con hijos tienen una tasa del 12,5%.

En el desarrollo de la carrera profesional, se siguen observando diversos estereotipos y dificultades relacionadas con el género que impiden que dicho desarrollo se lleve a cabo de forma igualitaria. Así, solo un 47,5% de quienes desempeñan ocupaciones que

requieren alta cualificación son mujeres en 2023 en Andalucía, porcentaje que desciende al 40,5% en el caso de la cualificación media.

Otra de las variables relevantes a la hora de describir la situación de mujeres y hombres andaluces en el mercado laboral, es la distribución por sexo según **ramas de actividad**. Sigue existiendo en 2023 una marcada masculinización en ramas como la Construcción, Industrias Extractivas, Información y Comunicaciones, Industria manufacturera y Agricultura, con una proporción de hombres que supera el 75%, y alcanzando estos en la Construcción el 91,9% de la población ocupada. En las siguientes ramas las mujeres superan el 60%: Actividades Artísticas, Recreativas y de Entretenimiento y Personas empleadas domésticas; y Administración pública, Educación; Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales.

El **trabajo autónomo** se ha convertido en una alternativa profesional para muchos andaluces, contribuyendo al desarrollo económico y social de la Comunidad Autónoma de Andalucía. En 2022, un total de 374.002 personas están dadas de alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos personas físicas, observándose en la década un incremento del 17,9%. Según sexo, a lo largo de la década se observa mayoría masculina, si bien la proporción de mujeres ha ido aumentando paulatinamente. En 2012, las mujeres representaban el 33,6% y diez años más tarde su presencia ha aumentado 2,8 puntos porcentuales, alcanzando el 36,4%, mientras los hombres representan el 63,6%.

La **digitalización** está transformando el carácter del mercado laboral, lo que comporta nuevos retos para la igualdad de género. En este sentido, las industrias de alta tecnología siguen estando muy masculinizadas, aunque se observa cómo la brecha de género ha disminuido en 13,8 puntos porcentuales en la última década, alcanzando un valor de 50,1 puntos porcentuales en 2023. Vinculado a la digitalización y, también, a la necesidad de una mejor conciliación de la vida profesional, laboral y personal de mujeres y hombres, es interesante tener en cuenta el teletrabajo. En 2023, el número de personas ocupadas que trabajan en su domicilio más de la mitad de los días supone un porcentaje del 7% para ambos sexos, con valores similares a los observados en el contexto nacional. Por nivel de estudios, las personas con estudios superiores muestran tasas más elevadas en esta modalidad laboral, con valores de 11,4% de mujeres y 15,8% de hombres en 2023, registrándose cifras similares en el contexto nacional.

También, relacionado con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, cabe destacar que el 91,4% de las **personas inactivas por responsabilidades de cuidado** eran mujeres en Andalucía en 2023, frente a un 8,6% de hombres. Por edad, dentro del grupo de 30 a 44 años, las mujeres presentan la mayor proporción de inactividad, con un 27,2%, mientras que solo un 3,2% de los hombres de esa misma franja de edad se encuentran en esa situación. En relación con el trabajo a tiempo parcial por cuidados de personas dependientes, se observa que, en 2023, el 12,2% de las mujeres que trabajaban a tiempo parcial lo hacían debido a responsabilidades de cuidado, en contraste con solo un 0,6% de hombres en circunstancias similares. Asimismo, según los datos más recientes de 2022, la mayoría de las excedencias solicitadas para el cuidado de hijos y otros familiares en Andalucía son solicitadas por mujeres, alcanzando el 78,6% del total de excedencias por cuidado de familiares y el 88% en el caso de cuidado de hijos e hijas.

Finalmente, los hombres constituyen la mayoría entre quienes reciben pensiones por jubilación e incapacidad permanente, mientras las mujeres predominan en las pensiones

de viudedad. En 2023, en Andalucía, el 60,4% de las personas beneficiarias de pensiones de jubilación son hombres, mientras que el 90,9% de quienes reciben pensiones por viudedad son mujeres.

En el ámbito de la **empresa,** un total de 530 personas físicas, entre socias capitalistas y socias trabajadoras, constituyeron nuevas sociedades laborales en Andalucía en 2023, lo que supone un incremento de un 29,3% con respecto a 2022. Del total, un 37,5% fueron creadas por mujeres y el 62,5% restante por hombres. En la década, se observa un aumento de la representación femenina de 3,5 puntos porcentuales (34,1% de mujeres y 65,9% de hombres), aunque todavía lejos de los márgenes de equilibrio.

En el área de la economía social, las sociedades cooperativas creadas en Andalucía en 2023 permitieron la incorporación de 1.296 personas como socias cooperativistas de nueva constitución, con una distribución de un 42,4% de mujeres, frente a un 57,6% de hombres. En 2023, las mujeres participan un 2,8% más que en 2013; observándose un descenso en el registro de socios de ambos sexos.

En el área de **agricultura y pesca**, otro sector de vital importancia para la economía andaluza en el que se observan importantes brechas de género, el análisis de los datos permite observar un incremento del 21,5% en el total de personas empleadas en el sector de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca en Andalucía, que pasan de 195.400 en 2013 a 237.400 personas en 2023. Por sexo, el 72,7% eran hombres y el 27,3% mujeres en 2023, por lo que en la década se ha reducido la brecha de género en 2,9 puntos porcentuales (74,1% hombres, y 25,9% mujeres en 2013).

En cuanto a las personas físicas que solicitan **ayudas directas de la Política Agraria Común** (PAC) en Andalucía, en 2013, del total de 261.635 personas físicas que la solicitaron el 60,8% eran hombres y el 39,2%, mujeres, mientras que, en 2023, de un total de 203.391 el 58,5% eran hombres y el 41,5% mujeres. Por tanto, durante la década analizada, la brecha de género se ha acortado en 4,6 puntos porcentuales en la presentación de estas solicitudes.

El análisis de la titularidad de las **explotaciones agrarias**, según sexo y tipo de ganado, muestra que en 2024 en Andalucía existen un total de 138.289 explotaciones ganaderas. De ese total, 124.629 pertenecen a personas físicas, evidenciándose una importante masculinización del sector, ya que un 84,2% son de titularidad masculina, frente a un 15,8% de titularidad femenina.

El análisis de género en **salud** es fundamental para identificar las desigualdades que afectan a mujeres y hombres y para mejorar los resultados sanitarios en toda la población. Si se toman las tasas estandarizadas de mortalidad según sexo (tasas por 100.000 personas/año), según los siete principales grupos de causas: circulatorias, tumores, infecciosas, respiratorias, digestivas, sistema nervioso y causas externas, se observa que, en 2022, estas causas produjeron un total 16.023 muertes en la población de 1 a 69 años en Andalucía, de las cuales un 67,6% correspondieron a hombres y un 32,4% a mujeres. En todos los casos, las tasas masculinas superan a las femeninas, exceptuando la mortalidad por causas del sistema nervioso, donde es mayor la tasa de las mujeres (56,6), pero a poca distancia de la de los hombres (54,1). Por otra parte, la primera causa de muerte para los hombres fueron los tumores (323,6), mientras que para las mujeres fueron las enfermedades circulatorias (228). Estas últimas ocupan el segundo lugar para los hombres (315,1), siendo los tumores (160,5) para las mujeres.

La tercera causa masculina son las enfermedades respiratorias (127,2) y la femenina las enfermedades del sistema nervioso (56,6).

En el ámbito de la **salud mental**, las personas atendidas por problemas de salud mental en Andalucía, en 2023, ascienden a 1.682.554, un 33,3% más que en 2014. Por sexo, hay mayor proporción de pacientes femeninas, representando un 67,1% en 2014 y un 65,9% en 2023. Si se consideran los distintos trastornos, en 2023, los que cuentan con mayor proporción de pacientes atendidos son los afectados por trastorno de ansiedad y trastorno del estado de ánimo, tanto en el caso de las mujeres como de los hombres. Por otra parte, los hombres son tratados en mayor proporción que las mujeres por trastorno esquizofrénico (59,6%) y por trastorno de inicio de la infancia y la adolescencia (67,3%). En el resto de los trastornos (personalidad y comportamiento adulto, espectro autista y conducta alimentaria), predominan las mujeres, por encima del 60%.

En cuanto a la **mortalidad por suicidio**, la tasa bruta de muertes por suicidios (tasa por 100.000 personas/año), con datos de 2022, muestra que esta se incrementa con la edad, de manera más acentuada en los hombres que en las mujeres. También, se observa que las tasas son más reducidas para las mujeres que para los hombres en todas las franjas etarias. De esta manera, para los hombres menores de 30 años, la tasa es de 2,7 y de 1,0 para las mujeres. En el caso del grupo de personas de 85 años en adelante, la tasa bruta masculina es de 61,6 y la femenina de 6,9.

En el área del **bienestar social, conciliación, dependencia y violencia de género**, se ofrecen datos proporcionados por el Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD), a fecha de 30 de junio de 2024, sobre las personas en situación de dependencia con resoluciones dictadas. En función del grado de dependencia, se observan también diferencias en la distribución por sexo. El 29,6% de las personas se encuentran en situación de dependencia moderada. La distribución aumenta a un 44,8% entre las personas que tienen reconocida un grado de dependencia severa y, por último, un 25,6% se encuentran en situación de gran dependencia. En el conjunto de los grados, las mujeres representan el 62,5% y el 37,5% los hombres, alcanzando las primeras su máxima representación en el Grado I (65,1%) y los hombres en el Grado III de dependencia (40,8%). Con respecto a 2014, la participación masculina se ha incrementado en 3,3 puntos porcentuales, aunque la pronunciada feminización se mantiene.

A 30 de junio de 2024, los datos muestran una presencia mayoritaria de mujeres beneficiarias en todos los servicios y prestaciones económicas que se ofrecen a través del Programa de Atención Individual (PIA), salvo en la prestación por cuidados en el entorno familiar, en la que los hombres representan el 52,7%. Con respecto a 2014, se ha cuadruplicado el número de personas beneficiarias en el Servicio de Ayuda a Domicilio representando las mujeres el 71,4%. Asimismo, se han duplicado las prestaciones económicas vinculadas al servicio, suponiendo las mujeres el 74,6% del total. En 2024, las personas cuidadoras no profesionales en Andalucía suman un total de 85.713 personas, un 4,9% menos que hace una década. La proporción de mujeres (82,3%) en el conjunto también ha disminuido con respecto a 2014, aunque sigue siendo un colectivo muy feminizado.

La **violencia de género** es un problema de índole social que se muestra como una de las manifestaciones más graves y lesivas de la desigualdad entre mujeres y hombres. Durante 2023, se produjeron en Andalucía un total de 40.717 denuncias por violencia de género, un 5,1% más que el año anterior. Suponen el 21,3% del total de denuncias

realizadas en España. La tasa de denuncias por cada 10.000 mujeres en Andalucía asciende a 92,6, lo que supone 10,3 puntos porcentuales más que en el contexto nacional.

Sobre el total de las **órdenes y medidas de protección incoadas** en los juzgados, una de las medidas de protección de las víctimas, en 2023 asciende a 8.790, cifra que representa el 21,2% de todas las órdenes y medidas de protección incoadas en España. Se observa un descenso del 0,4% de órdenes y medidas de protección en Andalucía y un 0,1% en el conjunto de España respecto al ejercicio anterior. De las órdenes y medidas de protección incoadas en 2023 en Andalucía, el 75,7% fueron adoptadas, mientras que se denegaron el 23,6%, resultando inadmitidas el 0,7%.

En el ejercicio 2023, el número de **víctimas de violencia de género** que no declara contra su agresor ha aumentado en Andalucía un 3,2% con respecto a 2022, tendencia también observada a nivel nacional (15,4%). Concretamente, en Andalucía, un total de 2.198 mujeres se han acogido a dicha dispensa en el último año analizado, siendo un 68,2% de nacionalidad española y un 31,8% de nacionalidad extranjera.

Las **mujeres asesinadas por violencia de género** en Andalucía ascienden a 17 en el año 2023 (11 en 2022), lo que supone el 29,3% del total de víctimas mortales por violencia de género a nivel nacional (58). Desde el año 2004, año en que se registraron 19 mujeres asesinadas en Andalucía y 72 en España, la situación ha evolucionado de manera desigual, aunque se ha ido tendiendo hacia el descenso de casos.

En el ámbito de **educación**, la tasa de idoneidad, indicador que expresa el porcentaje de alumnas y alumnos que se encuentran matriculados en el curso que por su edad les corresponde, evidencia que las alumnas obtienen mejores resultados que los alumnos en todas las edades y todos los años del periodo analizado 2010/2011 - 2020/2021. Aunque se ha ido reduciendo paulatinamente, estos datos reflejan la persistencia de una brecha de género que afecta a los varones en los resultados académicos, siendo menor a los 8 años y que va en aumento conforme se asciende en la edad, hasta llegar a los 15 años. Concretamente, las diferencias entre alumnos y alumnas en sus resultados académicos pasan de 1,9 puntos porcentuales a los ocho años, a 7,7 puntos a los quince años.

En la etapa de **bachillerato**, atendiendo a la segregación por ramas que se produce en las opciones del alumnado de cara a su futura carrera profesional, en Ciencias se mantiene la tendencia de una mayor presencia de alumnado masculino y por el contrario, es mayor la presencia de alumnas en el Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales.

En los Ciclos formativos de grado medio, por familia profesional, se aprecian diferencias en la elección de los estudios que posteriormente condicionará sus oportunidades en el mercado laboral. En el curso 2022/2023 las alumnas son mayoría en Sanidad (76,7%), Comercio y Marketing (56,4%) y Administración y Gestión (55,4%). Por su parte, los alumnos son mayoría en las ramas de Electricidad y Electrónica (97,3%), Transporte y Mantenimiento de Vehículos (97,3%), Informática y Comunicaciones (93%) y Actividades Físicas y Deportivas (79%), sin que se hayan producido cambios significativos en la última década.

En los Ciclos Formativos de grado superior, los alumnos predominan en el curso 2022/2023, en las ramas de Informática y Comunicaciones (86,6%), Actividades Físicas y Deportivas (79,1%) y Comercio y Marketing (51,8%), siendo esta última donde se muestra equilibrio por sexo. En el caso de las mujeres, ellas son mayoría en Administración y Gestión (59,3%) y Hostelería y Turismo (58%), con proporciones dentro de los márgenes

de equilibrio. También hay mayor número de mujeres en Servicios Socioculturales y a la Comunidad (89,1%) y Sanidad (75,5%), sin que se muestren cambios destacables con respecto a diez años antes.

Para finalizar el análisis del ámbito educativo, se analiza la educación de personas adultas. Esta formación posibilita el aprendizaje a lo largo de toda la vida, favoreciendo la participación de las personas en el ámbito social y laboral en condiciones de igualdad. El alumnado del curso 2022/2023 está compuesto por 127.878 personas, un 8,4% menos que en la década anterior. La feminización de este alumnado se ha agudizado en el periodo estudiado, pasando de un 64,3% en el curso 2012/2013 a un 68,5% diez años después.

En cuanto al área de **universidades**, los datos del alumnado matriculado en estudios de Grado en las universidades andaluzas en el curso 2022/2023, muestran un total de 202.992 personas, con una distribución equilibrada (56,9% alumnas y 43,1% alumnos). Aunque el total de personas matriculadas ha decrecido (236.712 matriculados en 2012/2013), la proporción de mujeres es un 2,2% superior a la observada diez años antes (54,7% de mujeres y 45,3% de hombres). En lo que respecta al alumnado egresado en estudios universitarios de Grado en Andalucía, los datos del curso 2021/2022 muestran que 30.960 personas finalizaron estos estudios, siendo mayoría las mujeres (61,5%). Estos datos muestran la agudización de la tendencia a la feminización de las personas que finalizan los estudios universitarios, presente diez años antes (59,8% alumnas y 47,3% alumnos en el curso 2011/2012).

Por ramas de conocimiento, en el curso 2022/2023 se observa mayoría masculina en la matriculación en Ingeniería y Arquitectura (74,5%), con una distribución fuera de los márgenes de equilibrio. Por su parte, las alumnas son más numerosas en el resto de las ramas: Ciencias Sociales y Jurídicas (62,2%), Arte y Humanidades (66,3%) y Ciencias de la Salud (73,4%). La rama de Ciencias es la única rama equilibrada por sexo (53,2% mujeres). Con respecto al curso 2012/2013, los cambios más importantes se observan en las ramas de Arte y Humanidades y en Ciencias de la Salud, en los que se ha incrementado la presencia femenina y, por tanto, la brecha de género.

Con respecto al personal de las universidades andaluzas, las desigualdades siguen estando presente en el personal docente e investigador (PDI), que en su conjunto suman un total de 17.694 personas en 2021, siendo el 40,8% mujeres y el 59,2% hombres. En lo que respecta a la escala más alta dentro de este colectivo, los puestos de cátedra, en el curso 2022/2023 están ocupados por 2.788 personas, de las que el 25,8% son mujeres el 74,2% son hombres. Tampoco se observa equilibrio en las cátedras de escuela universitaria, ocupadas por un 37,1% de mujeres y un 62,9% de hombres.

En el sector de la **investigación**, la desigualdad se hace evidente en el caso de las investigadoras principales pertenecientes a Grupos de I+D en Andalucía (un 30,1%) en 2022. Las investigadoras principales de Proyectos de excelencia alcanzan el 40,5% en el citado ejercicio. Por su parte, los equipos directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) muestran, en 2024, una participación de mujeres del 41,5% frente al 58,5% de hombres, dentro de los márgenes de equilibrio.

En el sector de la **digitalización**, un total de 6.180.842 personas utilizaron Internet durante 2023 en Andalucía, de las cuales un 50,8% son mujeres y un 49,2%, hombres. Con respecto a 2013, se observa un incremento de personas usuarias del 44,2%, puesto que en ese año los usuarios eran 4.287.562 (48,7% eran mujeres y 51,3% hombres). En cuanto

a los usos particulares de Internet en los últimos tres meses de 2023, las mayores diferencias por sexo se observan en la búsqueda de información sobre temas de salud (76,1% mujeres y 66,6% hombres), en la participación en redes sociales (71,7% mujeres y 65% hombres) y en el uso de la banca por Internet (64,3% mujeres y 71,8% hombres). Con respecto a 2013, se incrementa el uso de Internet para telefonear o realizar videollamadas y el uso de la banca por Internet, alrededor de 50 y 25 puntos porcentuales respectivamente, siendo esta subida similar para ambos sexos. Y en el caso de la lectura de noticias, periódicos o revistas on-line, el crecimiento es principalmente femenino (12,9 puntos porcentuales), siendo el aumento masculino poco significativo.

La **cultura** tiene un papel fundamental en la promoción de los valores de igualdad entre mujeres y hombres si bien persisten desigualdades entre hombres y mujeres en casi todos los sectores culturales. En cuanto al empleo cultural, la proporción entre hombres y mujeres empleados en este sector se ha mantenido estable a lo largo de la década (2011-2021), con valores próximos al 60% de hombres y al 40% de mujeres. La población no asalariada femenina casi se ha duplicado con respecto a 2011, alcanzando un total de 12.757 trabajadoras, lo que supone el 51,6% del total, al contrario que en 2011, en el que los hombres eran mayoría en este colectivo (67,1%).

En función de la tipología de actividades culturales analizadas, en el empleo asalariado, la proporción de mujeres es superior en publicidad (57,5%), artes visuales (54,4%) y otras actividades culturales (59,4%), siendo, en 2021, este último ámbito en el que se observa un mayor incremento de mujeres. Los hombres predominan en el resto de las actividades: libros y prensa (53,4%), artesanía (56,5%), audiovisual y multimedia (57%) y, especialmente, en arquitectura (61,2%), con una representación fuera de los márgenes de equilibrio. Con respecto a 2011, el ámbito de la artesanía muestra una distribución más equilibrada, pero todavía con mayor participación masculina (56,5%). En cuanto al empleo no asalariado, se observan distribuciones por sexo muy similares a las mencionadas en el empleo asalariado en 2021, habiéndose alcanzado el equilibrio en prácticamente todas las actividades analizadas.

En el sector del **deporte**, el deporte de rendimiento en Andalucía, en 2022, registra 1.961 personas, con un 60,4% hombres y un 39,6% mujeres. En 2022, las personas que han accedido a la condición de deportistas de Alto Nivel o Alto Rendimiento en Andalucía lo hacen a través de 49 modalidades deportivas diferentes. Las que agrupan mayor número de deportistas son piragüismo (186), remo (177) y karate (144). De manera general, en 2022, la mayoría de las modalidades presentan un porcentaje superior de hombres al de mujeres. Entre los deportes con mayor brecha de género por predominancia masculina, destacan hockey (100%), motonáutica (94,7%) o deportes aéreos (87,5%). En el caso de las mujeres, entre las disciplinas con mayor brecha entre hombres y mujeres por mayoría de estas cabe mencionar baloncesto (91,7%) y patinaje (83,3%).

En cuanto a las licencias deportivas federadas en Andalucía, en 2022, estas suman un total de 415.493, un 0,6% más que en 2012 (412.996). Por sexo, las licencias deportivas federadas descienden entre las mujeres un 14% en la década, mientras que las masculinas ascienden un 3,9%. En 2022, la distribución es de un 84,4% masculinas y un 15,6% femeninas, habiéndose ampliado la brecha de género en la década (81,8% las masculinas en 2012). Las federaciones deportivas con mayor número de licencias en 2022 son fútbol (40%) y caza (21,2%). En ambos casos, las licencias masculinas superan a las femeninas por encima de los márgenes de equilibrio (92,5% y 99,1%, respectivamente).

La **persistencia de las desigualdades de género** en la sociedad andaluza tiene un impacto negativo en su desarrollo económico y social. Las barreras que enfrentan las mujeres debido a la asignación desigual de roles y expectativas limitan su plena participación en el mercado laboral y la toma de decisiones, reduciendo su capacidad para contribuir al crecimiento económico. Estas desigualdades también perpetúan la exclusión social y afectan el bienestar de la población, impidiendo un avance equitativo.

El Presupuesto andaluz con enfoque de género para 2025 reconoce y aborda las desigualdades entre mujeres y hombres en todas las áreas de política pública. Para ello, establece una planificación del gasto, estableciendo objetivos y asignando recursos presupuestarios con el fin de reducir estas desigualdades. Dichos objetivos se alinean además con las normativas andaluzas y estatales relativas a la promoción de la igualdad y la lucha contra la violencia de género, y orientan los esfuerzos del gobierno hacia la eliminación de las brechas, priorizando áreas clave a las que se asignan los recursos necesarios para su logro.

Para el año 2025, el presupuesto consolidado de la Comunidad Autónoma de Andalucía ha aumentado su dotación un 4,5% respecto al del presupuesto anterior, asignando una dotación presupuestaria de 48.871,6 millones de euros.

La orden de elaboración del presupuesto, por segundo año consecutivo recoge, en su Anexo VI, la clasificación de los programas en las diferentes secciones presupuestarias según su afectación a las tres dimensiones del presupuesto: igualdad de género; infancia, adolescencia y familia; y cambio climático. En el ámbito de la igualdad de género, la administración andaluza cuenta con su propia metodología de clasificación de programas presupuestarios, el Programa G+. Esta tiene como objetivo categorizarlos en la Escala G+ en función de su pertinencia y relevancia para contribuir a eliminar los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Asimismo, permite realizar un análisis temporal de los créditos asociados a los programas presupuestarios y políticas más importantes desde la perspectiva de género.

Según los criterios de la Escala G+ de presupuesto y género de la Junta de Andalucía, los créditos del presupuesto para 2025 se distribuyen de la siguiente forma: Los programas presupuestarios clasificados como G+, de relevancia alta para la igualdad de género, concentran nuevamente en el presupuesto para 2025 la mayor parte del crédito, ya que representan el 56,3% del total, es decir, 27.501,1 millones de euros en términos absolutos. Los programas de relevancia media, clasificados en la categoría G, contienen el 15% del total presupuestario, que se corresponden con 7.337,5 millones de euros. Y los programas g1, aquellos que implican una relevancia baja para la igualdad entre mujeres y hombres, constituyen el 11,3% del total, sumando 5.531,3 millones de euros.

En comparación con el presupuesto anterior, todos los programas pertinentes a género incrementan su presupuesto para 2025. De esta manera, los créditos de los programas G+ crecen un 4,9%, lo que equivale a 1.274,8 millones de euros más que en el presupuesto para 2024. La subida para los programas G es del 4,3%, con 300,7 millones de euros. Para los programas g1, el aumento es del 9,4%, sumando 474,5 millones de euros más. En el caso de los programas presupuestarios sin pertinencia de género, g0, sus créditos se incrementan un 0,6%, con un total de 50,4 millones de euros.

La Orden de 24 de mayo de 2024 de elaboración del Presupuesto 2025, también asume la metodología G+ y dispone que los programas presupuestarios incorporen la planificación

de los objetivos e indicadores asociados, teniendo en cuenta cada una de las diferentes perspectivas del presupuesto, entre ellas, la perspectiva de género. Además, los objetivos e indicadores relacionados con la violencia de género se identifican como VG+ en el Sistema GIRO. Asimismo, todas las entidades instrumentales y, especialmente, las relacionadas en el Anexo VII de la Orden deben definir sus objetivos y medidas para promover la igualdad de género y diseñar indicadores para medir su progreso.

Por otro lado, y de conformidad con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, la Orden establece que las secciones deben remitir a la Dirección General de Presupuestos la valoración de los impactos que las actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2025 tendrán sobre las perspectivas transversales del mismo, tomando como referencia los estados de gastos, la ficha de programa y la memoria. Como novedad, se ha puesto a disposición de los centros directivos un formulario específico en el Sistema GIRO, al objeto de recoger la valoración de los impactos de género que las actuaciones presupuestarias que los programas clasificados como G+, considerados de máxima relevancia de género, tendrán en los ámbitos sobre los que operan.

A partir de esta información, la evaluación del impacto de género analiza la asignación de los créditos presupuestarios en relación con el cumplimiento de los objetivos presupuestarios establecidos y la corrección de las brechas de género previamente identificadas, que reflejan las necesidades de mujeres y hombres en Andalucía.

El presupuesto para 2025 se centra en impulsar un crecimiento económico que sea sostenible, inclusivo y resiliente, al mismo tiempo que dedica una parte significativa de los recursos a fortalecer el Estado del bienestar, garantizando servicios públicos de calidad en áreas fundamentales como la educación, la sanidad y los servicios sociales. Este enfoque busca, no solo mejorar el acceso y la calidad de estos servicios, sino también contribuir a reducir las desigualdades sociales y, entre ellas, las existentes entre hombres y mujeres.

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 desarrollar el Plan de Igualdad de la Administración de la Junta de Andalucía 2023-2027, ratificado mediante Acuerdo de 24 de octubre de 2023, del Consejo de Gobierno. Las medidas del plan se integran 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 34,8 millones de euros para el ejercicio 2025.

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 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 regulación de la prestación del trabajo a distancia, las reducciones de jornadas, los permisos por parto, adopción y paternidad, el sistema específico de jornada continuada, la racionalización de horarios, y las nuevas medidas de desconexión digital.

El Presupuesto de Andalucía para 2025 establece, así mismo, diversas estrategias orientadas a impulsar el crecimiento económico y generar empleo en la región. Estas estrategias se basan en la aplicación de políticas activas de empleo, el fomento del emprendimiento y el respaldo a las pequeñas y medianas empresas (pymes), así como en el desarrollo de la industria verde y las nuevas tecnologías.

La política de **empleo y trabajo autónomo** cuenta con un presupuesto de 1.180,6 millones, lo que representa un aumento del 5% en relación con el presupuesto anterior, reflejando así su creciente importancia para 2025. Dentro de esta política, se destacan especialmente las actuaciones vinculadas a la intermediación y orientación laboral, que se ven incrementadas en un 15,6%, alcanzando los 424,9 millones de euros. Además, las políticas activas de empleo disponen de un total de 311,3 millones de euros, mientras que la partida destinada a la formación para el empleo asciende a 283,6 millones de euros.

Las políticas de intermediación y orientación laboral contribuyen a mejorar la empleabilidad y a reducir progresivamente las desigualdades en el acceso al empleo, prestando especial atención a las personas más vulnerables, las personas jóvenes y a las mujeres víctimas de violencia de género. En este último ámbito, entre las medidas financiadas por el Presupuesto 2025 destacan las destinadas a las Unidades provinciales de atención integral y acompañamiento a la inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, un servicio que apoya a las mujeres en la mejora de sus competencias, tanto personales como profesionales, y de su posicionamiento laboral.

Las políticas activas de empleo contribuyen a la obtención de unos resultados de pleno empleo y de integración laboral de las mujeres en el mercado laboral, así como a eliminar los obstáculos que producen las responsabilidades del ámbito familiar y doméstico, también con incentivos dirigidos a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras en Andalucía.

En el marco de estas políticas, la Junta de Andalucía ha destinado una parte significativa de los recursos a programas que buscan mejorar la empleabilidad de la ciudadanía, especialmente de aquellos grupos que enfrentan mayores dificultades para acceder al mercado laboral, como las mujeres, los jóvenes, los mayores de 45 años y las personas con discapacidad. El programa Andalucía Activa, que cuenta con una dotación de 110 millones de euros y que propiciará la contratación de cerca de 11.000 andaluces, entre ellos, mujeres con baja cualificación, o el programa T-Acompañamos, destinado a promover la atención personalizada y la inserción laboral de colectivos vulnerables a través de Proyectos Integrales de orientación y formación, son solo dos ejemplos de la atención específica que reciben las personas con mayores dificultades de inserción.

La formación para el empleo prioriza a las mujeres en los procesos de selección para participar en programas de formación profesional en sectores tradicionalmente masculinos. Además, prevé la enseñanza de contenidos sobre igualdad de género en las acciones formativas y de sensibilización dirigidas, tanto a personas trabajadoras desempleadas como ocupadas. También contempla la implementación de acciones formativas para aumentar la sensibilización de género del personal docente de la formación profesional para el empleo.

Finalmente, en el ámbito de seguridad, salud y relaciones laborales, se articulan líneas de subvenciones para la elaboración de planes de igualdad en empresas que cuenten con un número de personas trabajadoras inferior a 50 personas. El objetivo de estas iniciativas es

hacer que las organizaciones sean más flexibles y eficientes en la gestión de sus recursos humanos, promoviendo una mejor distribución del tiempo de trabajo y favoreciendo la conciliación y facilitando la retención del talento, especialmente el femenino.

Por otro lado, el **trabajo autónomo** se ha convertido en un pilar fundamental para el desarrollo económico y la creación de empleo en Andalucía. Sin embargo, persiste una notable brecha de género en la participación de las mujeres en este ámbito, lo que limita su acceso a oportunidades de emprendimiento y desarrollo profesional. Para abordar esta desigualdad, las acciones dirigidas al trabajo autónomo y la economía social elevan su dotación para el Presupuesto 2025, en un 22,8% con respecto al ejercicio anterior, con un total de 98,5 millones de euros.

Mediante este crédito, se implementarán actuaciones específicas de apoyo al inicio de la actividad y de estabilización dirigidas a mujeres. Se articula, asimismo, una línea de actuación para fomentar el empleo en empresas de economía social, de tal manera que el 60% de estas empresas recibirán apoyo por incorporar la participación de mujeres y se prevé alcanzar un 40% de nuevas emprendedoras como socias en el sector. Por último, se fomentará la participación de las mujeres en los órganos de administración y dirección de las entidades representativas del sector de la economía social, mediante el fomento de la formación y profesionalización de las socias, del impulso a redes de mujeres y de la diversificación de la economía social. Se prevé alcanzar el objetivo del 28% de representación femenina en estas entidades.

La política de **dinamización económica e industrial** ocupa un lugar importante en la agenda política del ejecutivo andaluz y, por lo tanto, cuenta con un relevante peso presupuestario; su dotación ha aumentado un 4,7% respecto al año pasado, superando para 2025 los 760,8 millones de euros. Este esfuerzo se materializa en un desarrollo económico que integre armónicamente la prosperidad económica, la inclusión social y la igualdad de género. Concretamente, las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género consisten en potenciar el papel de las mujeres en el ámbito de la innovación y la transferencia de conocimiento y en las actividades de internacionalización, mediante ayudas económicas a iniciativas de emprendimiento, creación y crecimiento empresarial e internacionalización promovidas por mujeres que reduzcan la brecha de género en el sector empresarial andaluz. También, se destinarán recursos para apoyar a las empresas encabezadas por mujeres en su proceso de digitalización, adopción de nuevas tecnologías y expansión hacia mercados internacionales.

El sector del turismo desempeña un papel fundamental en la economía andaluza, siendo uno de los principales motores de crecimiento y empleo en la región. Para el Presupuesto 2025, las actuaciones dedicadas a la calidad, innovación y fomento del turismo ascienden a 38,9 millones de euros. A través de ellas se incluirán criterios de igualdad de género en las acciones de respaldo a entidades, valorando que éstas cuenten con un plan de igualdad, con una estructura de plantilla equilibrada por sexo, prestando especial atención a los equipos directivos y la toma de decisiones y desarrollando sistemáticamente la herramienta del informe de evaluación de impacto de género, que ponga de manifiesto de manera clara la contribución de la actividad al logro de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del sector turístico.

Por su parte, la política de **agricultura, ganadería y pesca** ve incrementado su presupuesto en un 1,3%, acumulando un volumen de 2.795,2 millones de euros. Las actuaciones destinadas al desarrollo rural reciben 126,9 millones de euros, con parte de los

cuales se prevé fomentar la creación de empleo femenino en el mundo rural para alcanzar el equilibrio con los hombres, 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 de mujeres en las Zonas Rurales LEADER, con el objetivo de que se aminoren las desigualdades.

El Presupuesto de Andalucía para 2025 refuerza su compromiso con el desarrollo social y la sostenibilidad, subrayando la importancia de crear una sociedad más equitativa, inclusiva y preparada para enfrentar los retos futuros. Las inversiones en salud, servicios sociales, y políticas de igualdad de género son esenciales para mejorar la calidad de vida de la ciudadanía, reducir desigualdades y avanzar hacia un modelo económico más sostenible y resiliente.

Con este enfoque, la política de **sanidad** se incrementa un 7%, alcanzando una cuantía total de 15.103,1 millones de euros. Este importante esfuerzo presupuestario se orienta al fortalecimiento del sistema sanitario, incluyendo diversas líneas de acción destinadas a garantizar la igualdad de género en la atención sanitaria. En el ámbito del diagnóstico, se prioriza la incorporación del estudio de biomarcadores en las carteras de servicios y continuar la promoción del cribado poblacional de cánceres de cuello de útero, mama y colorrectal.

Con un incremento del 6,6% en su presupuesto respecto al año anterior, se han destinado más de 11.826,5 millones de euros a reforzar las actuaciones de atención sanitaria, destacando la elaboración del Mapa de Igualdad de Género y Resultados en Salud, a través de la mejora de los sistemas de información y análisis de datos. También, se dedican recursos a apoyar a las personas cuidadoras, mayoritariamente mujeres, en el marco de los grupos socioeducativos (GRUSE), en materia de accesibilidad a los servicios y prestaciones del sistema sanitario, así como en el cuidado a su propia salud.

En el ámbito de salud pública, destaca como una prioridad para el presupuesto para 2025 el desarrollo de la Estrategia Andaluza para la Coordinación Sociosanitaria 2024-2027, cuyo objetivo es mejorar la coordinación, teniendo presente las desigualdades de género, entre las políticas de salud, las políticas sociales y las de dependencia, que permiten afrontar el reto del envejecimiento y de la cronicidad.

En salud mental, se buscar visibilizar la necesidad de más atención a las mujeres, que en muchas ocasiones son infradiagnosticadas o reciben diagnósticos que achacan el malestar a causas menores. Para diagnosticar mejor esta realidad, tendrá lugar la V Jornada de Mujeres, Igualdad y Salud Mental, cuyo objetivo principal es crear un espacio de avance con participación intersectorial, que reúna a profesionales del ámbito de la salud mental, la igualdad y el apoyo social, para reflexionar sobre la importancia de la perspectiva de género en este campo.

Finalmente, la formación sanitaria continua y de postgrado también ve incrementado su crédito en un 12,8%, alcanzando los 361,6 millones de euros, integrando mejoras concretas en la capacitación de la dimensión transversal de género para el personal sanitario e investigador y en los aspectos de erradicación de la violencia de género.

En el ámbito de los servicios sociales se prevé un aumento del gasto con el que se destinarán fondos adicionales para mejorar la cobertura y la calidad de los servicios sociales, incluyendo la atención a personas mayores, personas con discapacidad y

otros colectivos vulnerables. La partida más importante de los servicios sociales es la dedicada a la atención a la dependencia, el envejecimiento activo y la discapacidad, que se incrementa un 17,4% en el próximo ejercicio, alcanzando los 2.615,8 millones de euros.

La integración de la perspectiva de género en los servicios asociados a la dependencia en Andalucía mejora significativamente su eficacia y equidad. Dado que las mujeres constituyen la mayoría tanto de las personas cuidadoras como de quienes requieren cuidados, incluir un enfoque de género permite identificar y corregir desigualdades en la asignación de recursos y en el acceso a los servicios. Además, este enfoque facilita la creación de actuaciones más inclusivas que valoren el trabajo de cuidado, muchas veces no remunerado y que promuevan una distribución más justa de las responsabilidades entre hombres y mujeres. Esto no solo beneficia a las personas dependientes, sino que también reduce la sobrecarga de cuidados en las mujeres, promoviendo un equilibrio laboral, familiar y personal.

En el ámbito de la discapacidad, se prevé la aprobación del Plan de Acción Integral para Mujeres con Discapacidad 2024-2027, actualmente en elaboración, cuya finalidad es promover la inclusión social de las mujeres y niñas con discapacidad de forma que puedan acceder, en condiciones de igualdad, no discriminación y accesibilidad universal a los derechos, bienes y recursos sociales. En el ámbito de la violencia de género, se pretende conseguir un cambio social mediante la sensibilización en materia de género y discapacidad; y la formación de profesionales como expertos facilitadores en el ámbito judicial.

Las actuaciones del Plan sobre Adicciones, cuyo presupuesto se eleva a 44,8 millones de euros, prevén la actualización del Programa de Intervención Terapéutica de los centros de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía, bajo un modelo que incluya la perspectiva de género y basado en la evidencia científica en adicciones, para incorporar las últimas innovaciones terapéuticas en este ámbito. También, a lo largo de 2025 se ampliará la implantación del Protocolo Andaluz de Coordinación para la Atención a Mujeres con Problemas de Adicciones Víctimas de Violencia de Género, garantizando una atención integral a dichas mujeres, mediante la regulación de la actuación y coordinación de los equipos profesionales implicados en los diferentes dispositivos de las redes de atención, tanto de adicciones como de violencia de género. La formación específica en el Protocolo es fundamental para mejorar la coordinación entre recursos y abordar la problemática específica de este colectivo. Su desarrollo permitirá detectar precozmente los problemas de adicciones entre las mujeres víctimas de violencia de género, agilizando la derivación a recursos especializados.

El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2025 refleja su compromiso con las **políticas específicas y transversales de igualdad de género**, mediante una asignación de 24,1 millones de euros, destinados a las acciones para la igualdad y la promoción de las mujeres. El Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), que actúa como mecanismo institucional de coordinación de estas políticas, lleva a cabo una gran variedad de actuaciones mediante las cuales se busca promover que la sociedad andaluza sea más igualitaria y libre de violencia de género.

Entre ellas destacan en el ámbito escolar, la implementación de la coeducación en los centros educativos andaluces, a través de materiales curriculares que redundarán en el desarrollo personal integral del alumnado y en la eliminación de prejuicios, estereotipos

y roles en función del género, contemplando la diversidad sexual y de modelos familiares, y la prevención de la violencia de género a lo largo de toda la trayectoria educativa.

En el ámbito laboral, mediante el servicio que presta el Programa EQUIPA, destinado a empresas públicas y privadas, se busca contribuir a la eliminación de las desigualdades por razón de sexo 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, mejorando así las condiciones de trabajo de las mujeres andaluzas. Finalmente, el plan de capacitación en proyectos de igualdad en el empleo, en la empresa y el emprendimiento, dirigido, tanto a mujeres que ya tienen su actividad empresarial como a las emprendedoras, prevé promover el empoderamiento económico de las mujeres y la mejora de sus capacidades empresariales.

El refuerzo de las **políticas de lucha contra la violencia de género** se traduce en el presupuesto para 2025 en un incremento presupuestario de un 20,5%, alcanzando sus actuaciones un crédito total de 27,9 millones de euros. Mediante los recursos del Pacto de Estado contra la violencia de género, no solo se busca prevenir la violencia mediante la educación y la concienciación social, sino también proporcionar apoyo integral a las víctimas, ofreciendo asistencia psicológica, legal y económica. Además, se prevé mejorar la formación del personal especializado de educación, servicios sociales o fuerzas de seguridad en ámbitos como la violencia de género entre los jóvenes, la violencia vicaria y la trata y explotación sexual, a fin de garantizar una detección precoz de los casos y una mejor atención a las víctimas.

También, como novedad para el presupuesto 2025, entra en vigor la prestación económica a los hijos e hijas menores de edad de mujeres víctimas mortales como consecuencia de violencia de género, con el fin de garantizar las necesidades básicas de los y las menores, dando así cobertura a supuestos que no se encuentran regulados y amparado en la normativa estatal, puesto que no se vincula su concesión a ningún nivel de renta de la unidad de convivencia. Otra novedad, viene dada por la nueva dotación de medios materiales y personales a los centros de atención durante 24 horas a mujeres víctimas de agresiones sexuales, uno en cada provincia andaluza.

En la **Administración de Justicia**, cuyos créditos se incrementan un 3,4%, alcanzando los 661,5 millones de euros, se impulsarán nuevas medidas para mejorar la inmediatez de los informes de valoración del riesgo emitidos por las unidades de valoración integral de violencia de género de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Andalucía, en los que se utiliza el sistema VioGén, con la finalidad de mejorar la coordinación con otras instituciones a la hora de emitir el informe. También, con cargo a dicho crédito, se consolidará la asistencia jurídica de un procurador o procuradora desde el momento de la denuncia por parte de las víctimas para garantizar que estén representadas por estos profesionales durante todas las fases del procedimiento, con el objetivo principal de evitar su revictimización.

Otra política que ocupa un lugar central en el presupuesto para 2025, es la de **educación**, que experimenta un aumento del 3,9% del crédito, alcanzando los 10.255,6 millones de euros. Entre las novedades para el próximo ejercicio, se encuentra el desarrollo del III Plan de Igualdad de Género en Educación (2024-2028), cuyo objetivo es reforzar la coeducación, así como la prevención y erradicación de la violencia de género desde edades tempranas en el ámbito educativo. La promoción de la igualdad de género desde la escuela en la educación temprana tiene un impacto positivo en la prevención de futuras situaciones

de discriminación sexista y en el respeto a las diferencias. Este plan incluye dos nuevas líneas: el uso coeducativo y seguro de las tecnologías de la información y la mejora del bienestar emocional, espíritu crítico y emprendedor del alumnado, al objeto de estimular el empoderamiento personal y profesional de las alumnas y alumnos andaluces.

Por otro lado, se seguirán reforzando las medidas contra el abandono escolar prematuro, con la convocatoria del Programa Beca 6000 y la convocatoria de la Beca Segunda Oportunidad, a través de las que se busca no solo compensar las desigualdades socioeconómicas del alumnado, sino afrontar una brecha de género que es mayoritariamente masculina.

En **investigación, desarrollo e innovación**, y particularmente en las actuaciones de investigación científica e innovación, con una dotación de 176,8 millones de euros, se implementarán medidas para aumentar el número de proyectos de investigación liderados por mujeres, en línea con la Estrategia de I+D+I de Andalucía (EIDIA). Además, se aplicarán criterios para favorecer la igualdad de oportunidades en la concesión de subvenciones a proyectos de I+D+I de agentes del sistema andaluz del conocimiento y en las ayudas a la contratación del personal investigador y técnico.

Dentro de esta misma política, la Junta de Andalucía refuerza su apuesta por la **digitalización**, incrementando el presupuesto de la Agencia Digital de Andalucía, organismo encargado de ejecutar la política de modernización tecnológica en la administración autonómica. Para 2025, este organismo contará con un crédito inicial de 533,7 millones de euros, destinados no solo a impulsar la transformación tecnológica en la administración, sino también a financiar acciones formativas que mejoren las competencias digitales de la ciudadanía, con un enfoque de género. Entre estas iniciativas, destaca el programa formativo "Preparadas", que se prolongará hasta 2026 y que tiene como objetivo fomentar la empleabilidad y el emprendimiento de las mujeres en zonas rurales y vulnerables a través de la capacitación en nuevas tecnologías y entornos digitales. La meta es formar a 85.000 mujeres antes de 2026.

La **cultura** es un ámbito de política fundamental para avanzar en la igualdad de género, porque moldea las percepciones, valores y comportamientos de la sociedad. Para el Presupuesto 2025, la Junta de Andalucía presupuesta un crédito de 241,2 millones de euros, con una subida de un 9,8% con respecto al año anterior. En los museos y conjuntos culturales, se prevé mejorar la visibilización de las contribuciones históricas y contemporáneas de las mujeres, tanto en los contenidos expositivos como en la dirección y gestión de estos espacios. Asimismo, en las industrias culturales como el cine, la música y la literatura, se pretende fomentar la participación de las mujeres, combatiendo la brecha de género en la producción y distribución de contenido, lo que no solo enriquece el sector, sino que también contribuye a la construcción de una sociedad más inclusiva y justa.

En el presupuesto de 2025, la política de **deportes** experimenta un aumento del 15,8%, con una asignación de 17,5 millones de euros para actividades y promoción del deporte en Andalucía. Se espera que estas iniciativas impulsen significativamente la práctica del deporte escolar entre niños y niñas, así como el aumento del número de mujeres que alcanzan la condición de alto nivel y rendimiento. Además, se prevé que la formación y difusión de información sobre la prevención de la violencia de género contribuya a crear un entorno más seguro y respetuoso en el ámbito deportivo. Asimismo, la inversión en infraestructuras, centros y ordenación deportiva aumenta en un 21,2%, alcanzando un

total de 47,8 millones de euros. Este incremento tiene como objetivo asegurar que las nuevas instalaciones respondan a las diversas necesidades de ambos sexos, fomentando así una participación equitativa en el deporte. La creación de espacios accesibles y seguros y libres de violencia es fundamental para garantizar que todas las personas puedan disfrutar de la práctica deportiva en un ambiente inclusivo y de respeto.

En conclusión, la administración de la Junta de Andalucía dispone de un amplio conjunto de recursos presupuestarios que los órganos superiores y directivos de su Administración general y entidades instrumentales destinan a implementar actuaciones, programas y políticas públicas orientadas a promover la igualdad de género y a combatir la violencia de género, así como para disminuir las brechas de desigualdad de género presentes en la sociedad andaluza.

Valoración de impacto

A la luz de lo expuesto previamente, se valora que el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto para 2025 de la Comunidad Autónoma de Andalucía contiene actuaciones presupuestarias dirigidas a abordar las desigualdades de género identificadas. Estas medidas cumplen con los requisitos establecidos por la legislación vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, por lo que se espera que generen un IMPACTO POSITIVO en la disminución de estos desequilibrios.

Anexos

ANEXO I. Planificación de objetivos, actuaciones e indicadores con perspectiva de género

0100 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, INTERIOR, DIÁLOGO SOCIAL Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA

11A D.S.G. PRESIDENCIA, INTERIOR, DIÁLOGO SOCIAL Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DESARROLLAR LAS PERSPECTIVAS DE GÉNERO Y CLIMÁTICA EN LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LA CONSEJERÍA						
			Variación anual de actividades de apoyo técnico a otros centros directivos en materia de igualdad de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**10,0**
	Diseñar un programa para coordinar la integración de la igualdad de género en las distintas fases de la intervención pública					
			Acciones ejecutadas por los programas presupuestarios en cumplimiento de sus objetivos de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**4,0**
		Acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería				
			Actuaciones de información y divulgación en materia de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**4,0**
		Asesoramiento a los centros directivos en la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones				
			Informes de observaciones realizados por la Unidad de Igualdad de Género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**15,0**
			Recomendaciones adoptadas en las disposiciones normativas de inclusión de la perspectiva de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**90,0**

OPTIMIZAR LOS RECURSOS DE LA CONSEJERÍA EN PRO DE LA GESTIÓN EFICIENTE DE SUS COMPETENCIAS Y LA ATENCIÓN EFICAZ A LA CIUDADANÍA					
	Construir una administración accesible, transparente y participativa				
		Establecimiento de canales de comunicación con la ciudadanía			
			Resoluciones positivas de acceso a la información pública respecto al total de solicitudes formuladas		
			PORCENTAJE	40,0	27,0	**67,0**
			Solicitudes de información pública formuladas		
			NÚMERO	101,0	49,0	**150,0**
	Gestionar el área de recursos humanos para la promoción del talento, la conciliación y la transformación digital				
			Personal que realiza formación de perfeccionamiento sobre el total de la Consejería		
			PORCENTAJE	31,0	11,0	**42,0**
		Promoción de actuaciones de conciliación de vida familiar del personal			
			Efectivos acogidos a flexibilidad horaria por motivos de conciliación familiar		
			PORCENTAJE	0,46	0,46	**0,92**
			Licencias concedidas al personal por cuidado de menores		
			NÚMERO	0,0	5,0	**5,0**
			Licencias concedidas al personal por cuidado de personas mayores		
			NÚMERO	0,0	1,0	**1,0**

22B INTERIOR, EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL						
OBJETIVO ESTRATÉGICO	**OBJETIVO OPERATIVO**	**ACTUACIONES**	**INDICADORES**	**HOMBRES**	**MUJERES**	**TOTAL**
FORMAR AL PERSONAL AL SERVICIO DE LA SEGURIDAD PÚBLICA CON CRITERIOS DE INNOVACIÓN, EXCELENCIA E IGUALDAD DE GÉNERO						
			Alumnado que valora favorablemente las actividades formativas recibidas			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**75,0**
	Garantizar la formación continua del colectivo relacionado con la seguridad pública					
			Alumnado de las acciones formativas			
			NÚMERO	125,0	25,0	**150,0**
		Desarrollo de actividades formativas				
			Seminarios, encuentros, jornadas, congresos			
			NÚMERO	0,0	0,0	**4,0**

52C COMUNICACIÓN SOCIAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL DE LA JUNTA Y EN LOS SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL						
			Acciones institucionales de género incorporadas a las actuaciones de la D.G. de Comunicación Social			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
			Prestadores del servicio de comunicación audiovisual que disponen de un plan de igualdad			
			NÚMERO	0,0	0,0	**75,0**
	Fomentar escenas, imágenes y mensajes no sexistas en las acciones de comunicación y campañas institucionales					
			Campañas sobre igualdad de género o que mejoren el tratamiento de la violencia de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
		Labores de asistencia técnica para promover una imagen igualitaria y no estereotipada en los actos de comunicación corporativa				
			Solicitudes de cumplimiento del art. 58 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, a agencias de publicidad			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
	Garantizar que la actividad normativa incluya la perspectiva de género para disminuir las brechas en los medios de comunicación					
			Normativa de medios de comunicación social que contiene acciones positivas de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
		Fomento de la igualdad mediante cláusulas de promoción de la igualdad en procesos de elaboración de normas				
			Informes de impacto de género sobre normas realizadas desde la Dirección General de Comunicación Social			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
		Incorporación de las actuaciones de género en el diseño de la estrategia anual de comunicación de la Junta de Andalucía				
			Inclusión eje género plan anual comunicación			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
		Realización de acciones que favorezcan la representación femenina en el sector audiovisual				
			Acciones positivas de género en el Plan de Ordenación e Impulso en el Sector Audiovisual			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**

Transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la publicidad y encargos de comunicación				
	Informes favorables sobre lenguaje no sexista			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
	Análisis de las campañas de comunicación institucional para velar por un uso no sexista del lenguaje			
	Campañas institucionales sujetas a un lenguaje no sexista			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**

0131 AGENCIA DIGITAL DE ANDALUCÍA

12D ESTRATEGIA DIGITAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
APOYAR LA ECONOMÍA DIGITAL, EL EMPRENDIMIENTO DIGITAL, LA CONECTIVIDAD Y EL DESPLIEGUE DE LAS TELECOMUNICACIONES						
	Fomentar el ecosistema de emprendimiento digital					
		Creación de redes de emprendimiento digital y aceleración de proyectos startups				
			Mujeres beneficiadas de los proyectos en centros de emprendimientos impulsados por la Agencia Digital de Andalucía			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**17,0**
	Impulsar la digitalización inteligente del tejido productivo andaluz					
		Impulso y apoyo para la digitalización de las pymes				
			Personas capacitadas para el desarrollo de la Economía Digital			
			NÚMERO	900,0	450,0	**1.350,0**
IMPULSAR LA CAPACITACIÓN TECNOLÓGICA Y LA SOCIEDAD DIGITAL E INCREMENTAR LA PRESENCIA DE LA MUJER EN EL SECTOR TIC						
			Beneficiarios que participan en las acciones de capacitación			
			NÚMERO	268.000,0	402.000,0	**670.000,0**
	Articular una relación omnicanal con la ciudadanía y reforzar la presencia de la Junta de Andalucía en internet					
			Interacciones de la ciudadanía a través del canal digital			
			NÚMERO	0,0	0,0	**55.500.000,0**
		Consolidación de los números de atención a la ciudadanía en el 012				
			Llamadas atendidas a través de CEIS-Ciudadanía			
			NÚMERO	1.000.000,0	1.000.000,0	**2.000.000,0**

Aumentar la participación de la mujer en el sector TIC				
	Acciones de promoción de la igualdad de género en el sector TIC			
	NÚMERO	0,0	0,0	**10,0**
	Acciones para incrementar la presencia de mujeres en el sector tecnológico			
	Informes de igualdad de género en áreas TIC			
	NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
Incrementar las competencias digitales de la ciudadanía				
	Índice de Competencias Digitales			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**64,0**
	Creación de espacios digitales en los entornos rurales para evitar la despoblación y contribuir a la cohesión territorial			
	Personas usuarias de puntos Vuela			
	NÚMERO	200.000,0	200.000,0	**400.000,0**
	Ejecución del Plan de Capacitación Digital de Andalucía			
	Personas que han superado las pruebas de certificación en competencias digitales			
	NÚMERO	400,0	400,0	**800,0**

0139 AGENCIA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN INTEGRAL DE EMERGENCIAS DE ANDALUCÍA

22B INTERIOR, EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
FORMAR AL PERSONAL AL SERVICIO DE LA SEGURIDAD PÚBLICA CON CRITERIOS DE INNOVACIÓN, EXCELENCIA E IGUALDAD DE GÉNERO						
	Ampliar la formación en materia de prevención de violencia de género y trata de seres humanos					
			Alumnado en cursos en materia de violencia de género y trata de seres impartidos en el IESPA			
			NÚMERO	780,0	170,0	**950,0**
		Impartición de cursos en materia de violencia de género y trata de seres humanos				
			Cursos en materia de violencia de género y trata de seres humanos impartidos por el IESPA			
			NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**

Aumentar la presencia de mujeres docentes en los cursos del Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía				
	Mujeres docentes por cada 10 hombres docentes en el Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía			
	RATIO	0,0	0,0	**2,0**
	Colaboración con instituciones para el incremento de mujeres docentes en el IESPA			
	Mujeres que imparten acciones formativas en el Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía			
	NÚMERO	0,0	0,0	**40,0**
	Personas formadoras			
	NÚMERO	195,0	40,0	**235,0**
Garantizar la formación preceptiva de las policías locales				
	Alumnado en cursos de ingreso y capacitación impartidos por el Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía			
	NÚMERO	324,0	560,0	**380,0**
	Impartición de cursos de ingreso y capacitación			
	Cursos de ingreso y capacitación			
	NÚMERO	0,0	0,0	**7,0**
	Personas formadoras			
	NÚMERO	133,0	27,0	**160,0**
Impartir formación de perfeccionamiento para los colectivos de seguridad pública y emergencias de Andalucía				
	Cursos de actualización, especialización y perfeccionamiento de colectivos relacionados con la seguridad pública			
	NÚMERO	0,0	0,0	**30,0**
	Actividades formativas de actualización, especialización y perfeccionamiento			
	Alumnado en actividades formativas de actualización y perfeccionamiento impartidas por el IESPA			
	NÚMERO	2.550,0	750,0	**3.300,0**

0140 CONSORCIO PARA EL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y DEL CONOCIMIENTO EN ANDALUCÍA "FERNANDO DE LOS RÍOS"

12D ESTRATEGIA DIGITAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
IMPULSAR LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL, EL DESARROLLO INTELIGENTE DEL TERRITORIO Y LA ECONOMÍA DIGITAL						
	Impulsar el número de usuarios/as de nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en Andalucía					
			Personas usuarias de centros de acceso público a internet			
			NÚMERO	780.000,0	820.000,0	**1.600.000,0**
		Incremento de nuevos usuarios en la red				
			Sesiones de formación y jornadas para la capacitación digital de la ciudadanía			
			NÚMERO	57.000,0	63.000,0	**120.000,0**
INCREMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL SECTOR TIC ANDALUZ						
			Personas participantes en acciones formativas relacionadas con la sensibilización en materia de transformación digital			
			NÚMERO	120.000,0	140.000,0	**260.000,0**
	Capacitar a las mujeres del ámbito rural en tecnologías de la información y las comunicaciones a traves de la red					
			Mujeres beneficiadas por las acciones de la perspectiva de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**4.000,0**
		Impartición de talleres de ciencia, tecnología e ingeniería en la Red de Puntos Vuela				
			Mujeres que participan en actividades de formación e intercambio de experiencias			
			NÚMERO	0,0	0,0	**4.000,0**
	Organizar actividades de sensibilización sobre violencia de género en la red					
			Acciones formativas en materia de género e igualdad de oportunidades			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1.000,0**
		Impartición de talleres de ciencia, tecnología e ingeniería				
			Participantes en la red ciudadana para la deteccion y apoyo a las víctimas de violencia de genero			
			NÚMERO	0,0	0,0	**2.000,0**

0151 AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL DE LA RADIO Y TELEVISIÓN DE ANDALUCÍA (RTVA)

52C COMUNICACIÓN SOCIAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
GARANTIZAR EL SERVICIO PÚBLICO DE RADIO Y TELEVISIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO Y FOMENTAR E IMPULSAR EL SECTOR AUDIOVISUAL ANDALUZ						
			Actuaciones de información y comunicación			
			NÚMERO	43.000,0	59.000,0	**102.000,0**
	Incorporar la estrategia general de género en todas las actuaciones y velar por la erradicación de la violencia de género					
			Contenidos específicos en igualdad en radio			
			HORAS	0,0	0,0	**60,0**
			Contenidos específicos en igualdad en televisión			
			HORAS	0,0	0,0	**600,0**
			Informes de evaluación del impacto de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**4,0**
		Programación de contenidos dirigidos a prevenir la violencia de género				
			Programas con contenido para prevenir la violencia de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**30,0**
	Coordinar todos los recursos y medios para asegurar la prestación eficiente del servicio público					
			Expedientes de contratación adjudicados frente a los registrados			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
			Expedientes de contratación administrativa registrados			
			NÚMERO	0,0	0,0	**30,0**
		Acciones para la gestión de los recursos financieros con criterios de eficiencia y transparencia				
			Anticipos de Viaje			
			NÚMERO	352,0	60,0	**412,0**
		Elaboración de informes jurídicos y asesoramiento legal al grupo RTVA				
			Mediaciones			
			NÚMERO	24,0	17,0	**41,0**

Gestión de los recursos humanos orientada al desarrollo del talento, la prevención de riesgos y la conciliación						
		Arbitrajes SERCLA				
		NÚMERO	4,0	1,0	**5,0**	
		Cursos de formación y perfeccionamiento del personal				
		NÚMERO	0,0	0,0	**30,0**	
		Personas beneficiarias de actuaciones de igualdad y conciliacion laboral				
		NÚMERO	2,0	1,0	**12,0**	

1000 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DESARROLLAR LAS PERSPECTIVAS DE GÉNERO Y CLIMÁTICA EN LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LA CONSEJERÍA						
			Variación anual de actividades de apoyo técnico a otros centros directivos en materia de igualdad de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**30,0**
	Diseñar un programa para coordinar la integración de la igualdad y la dimensión climática en la intervención pública					
			Acciones ejecutadas por los programas presupuestarios en cumplimiento de sus objetivos de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**8,0**
		Acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería				
			Actuaciones de información y divulgación en materia de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**60,0**
		Asesoramiento a los centros directivos en la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones				
			Informes de observaciones realizados por la Unidad de Igualdad de Género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**8,0**
			Recomendaciones adoptadas en informes de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**30,0**
OPTIMIZAR LA GESTIÓN Y RECURSOS PARA EL EJERCICIO DE LAS COMPETENCIAS DE LA CONSEJERÍA Y LA ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA						
	Aplicar una gestión de personas que promueva el talento, la conciliación y la transformación digital					

Gestión de la formación del personal				
	Alumnado de cursos de formación y perfeccionamiento			
	NÚMERO	192,0	371,0	**563,0**
Promoción de actuaciones de conciliación de vida familiar del personal				
	Efectivos acogidos a flexibilidad horaria por motivos de conciliación familiar			
	PORCENTAJE	7,0	18,0	**25,0**
	Licencias concedidas al personal por cuidado de menores			
	NÚMERO	1,0	11,0	**12,0**
Construir una administración accesible, transparente y participativa				
	Resoluciones positivas de acceso a la información pública respecto al total de solicitudes formuladas			
	PORCENTAJE	45,0	35,0	**80,0**
Establecimiento de canales de comunicación con la ciudadanía				
	Solicitudes de información pública formuladas			
	NÚMERO	70,0	30,0	**100,0**
Optimizar la habitabilidad, ergonomía y seguridad de la Consejería				
	Acciones preventivas por trabajador			
	RATIO	2,0	2,0	**2,0**

61B POLÍTICA ECONÓMICA Y FINANCIERA Y PLANIFICACIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
IMPULSAR LA ACTIVIDAD ECONÓMICA PARA AVANZAR EN LA CORRECCIÓN DE LOS DESEQUILIBRIOS SOCIALES						
			Mujeres activas respecto al total de la población activa en Andalucía			
			PORCENTAJE	0,00	0,00	**46,60**
	Integrar la perspectiva de género en los análisis y estudios económicos					
			Actuaciones en materia de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**68,0**
		Realización de informes y estudios de contenido económico con perspectiva de género				
			Informes económicos			
			NÚMERO	0,0	0,0	**17,0**
		Realización de publicaciones de contenido económico con perspectiva de género				
			Publicaciones electrónicas			
			NÚMERO	0,0	0,0	**51,0**

61C POLÍTICA ESTRATÉGICA DE CONTRATACIÓN PÚBLICA

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
PROMOCIONAR LA COMPRA PÚBLICA PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO						
			Actuaciones de difusión de medidas aplicables en la contratación pública para la integración de la perspectiva de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
	Analizar la inclusión de cláusulas con perspectiva de género para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres					
			Estudios e informes estadísticos realizados con perspectiva de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
		Revisión de la Guía para la incorporación de cláusulas sociales y ambientales para reforzar la perspectiva de género				
			Volumen de expedientes de contratación licitados con perspectiva de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**15,0**

61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
INTEGRAR LAS DIMENSIONES DE IGUALDAD DE GÉNERO, CAMBIO CLIMÁTICO E INFANCIA, ADOLESCENCIA Y FAMILIA EN EL PRESUPUESTO						
			Grado de integración del enfoque de género en el Presupuesto			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**67,0**
	Integrar la dimensión de género en el Presupuesto					
			Programas prresupuestarios que incorporan actuaciones contra la violencia de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**60,0**
			Programas que incorporan actuaciones de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**118,0**
		Elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género y coordinación de los órganos intervinientes				
			Visitas a la sección de género en el Visor de Presupuesto			
			NÚMERO	0,0	0,0	**500,0**

61E CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
AVANZAR EN LA MEJORA DE LA ACTIVIDAD DE CONTROL PÚBLICO						
	Fomentar el nivel de digitalización de la organización					
		Desarrollo de un canal de digitalización de información				
			Grado de desarrollo de un canal de digitalización de información			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**50,0**
	Incidir en una mayor cualificación del personal de la Intervención General					
		Celebración de sesiones informativas, jornadas y seminarios para el personal de la Intervención General				
			Personas asistentes a seminarios, jornadas y reuniones para la buena regulación			
			NÚMERO	82,0	57,0	**139,0**

61H FINANCIACIÓN Y TRIBUTOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DESARROLLAR LA POLÍTICA TRIBUTARIA AUTONÓMICA CON ESPECIAL SEGUIMIENTO DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO						
			Procedimientos tributarios concluidos sobre el total de procedimientos tributarios iniciados			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
	Dirigir la Oficina para la Defensa del Contribuyente					
			Grado de satisfacción de contribuyentes			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
		Información a la ciudadanía sobre la Oficina para la Defensa del Contribuyente				
			Información y publicidad			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
		Tramitación de quejas y sugerencias que afecten a la Administración Tributaria				
			Respuesta a quejas y sugerencias Administración tributaria			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
	Dirigir, coordinar e impulsar el Tribunal Económico Administrativo de la Junta de Andalucía					
			Sesiones del Tribunal Económico Administrativo de la Junta de Andalucía			
			NÚMERO	0,0	0,0	**10,0**

Preparación y aprobación de resoluciones del Tribunal Económica Administrativo de la Junta de Andalucía			
Resoluciones del Tribunal Económico Administrativo de la Junta de Andalucía			
NÚMERO	0,0	0,0	**250,0**
Preparación y remisión de expedientes a los órganos judiciales			
Expedientes preparados y remitidos			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
Elaborar disposiciones generales e interpretar la normativa tributaria			
Estudios e informes realizados sobre dispos. generales e interpretación de normas tributarias sobre el total de solicitudes			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
Propuestas normativas tributarias tramitadas/solicitadas por órganos competentes			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
Contestación a consultas vinculantes			
Consultas tributarias escritas contestadas			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
Evacuación de informes tributarios y de precios públicos			
Informes tributarios y de precios públicos			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
Realización de estudios de impacto de beneficios fiscales			
Estudios de impacto de beneficios fiscales			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
Realización de estudios económicos y jurídicos necesarios para elaborar e interpretar la normativa tributaria			
Estudios económicos y jurídicos sobre política tributaria			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
Realizar el seguimiento de la inclusión de la perspectiva de género			
Estudios e informes realizados sobre dispos. generales e interpretación de normas tributarias sobre el total de solicitudes			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
Elaboración de estudios de impulso de la planificación de actividades inclusivas de la perspectiva de género			
Estudios e informes estadísticos realizados con perspectiva de género			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**

		Elaboración de estudios estadísticos con inclusión de la perspectiva de género en el ámbito tributario				
			Estudios e informes estadísticos realizados con perspectiva de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**

61K COORDINACIÓN DE FONDOS EUROPEOS						
OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LOS FONDOS EUROPEOS						
			Medidas propuestas para impulsar la igualdad			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
	Velar por la observancia de la política de igualdad de género en la gestión de los fondos europeos en Andalucía					
			Procedimientos en los que se ha implantado la perspectiva de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
		Incorporación del concepto de enfoque de género en la definición e instrumentalización de operaciones cofinanciadas				
			Expedientes de contratación licitados con cláusulas de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
			Operaciones aprobadas con impacto sobre la igualdad de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**25,0**
		Integración de la perspectiva de género en la preparación y elaboración de los programas operativos				
			Personas que se forman en enfoque integrado de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**1,0**

1031 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA

54F ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA Y CARTOGRÁFICA

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DESARROLLAR EL PLAN ESTADÍSTICO Y CARTOGRÁFICO DE ANDALUCÍA 2023-2029						
	Promocionar y mejorar la información difundida que facilite su reutilización por los usuarios					
		Promoción de la información estadística y geoespacial				
			Personas que asisten a jornadas, exposiciones y presentaciones según sexo			
			NÚMERO	440,0	360,0	**800,0**
PRODUCIR Y DIFUNDIR INFORMACIÓN ESTADÍSTICA Y/O GEOESPACIAL PARA EL SEGUIMIENTO DE LAS POLÍTICAS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO						
			Demandas de información estadística y cartográfica			
			NÚMERO	1.400,0	1.100,0	**2.500,0**
	Avanzar en la explotación e integración de los datos de origen administrativo					
			Actividades procedentes de explotación de información de origen administrativo			
			NÚMERO	0,0	0,0	**216,0**
		Actualización y explotación del inventario de fuentes administrativas de la Junta de Andalucía				
			Fuentes administrativas recogidas en el inventario de fuentes administrativas			
			NÚMERO	0,0	0,0	**267,0**
			Fuentes administrativas recogidas en el inventario de fuentes administrativas pertinentes al género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**90,26**
			Fuentes del inventario con información de género explotadas por actividades estadísticas o cartográficas			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**57,65**
	Producir información estadística y/o geoespacial desde la perspectiva de género					
			Actividades estadísticas y/o cartográficas pertinentes al eje de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**48,75**
		Difusión de resultados estadísticos y/o geoespaciales				
			Productos difundidos con información desagregada por sexo			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**55,10**

1039 AGENCIA TRIBUTARIA DE ANDALUCÍA

61L COORDINACIÓN DE LA HACIENDA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
MEJORAR LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS ASIGNADOS A LA ATRIAN						
	Mejorar el nivel de capacitación del personal de la ATRIAN					
			Formación anual especializada recibida por empleado público de la ATRIAN			
			HORAS	20,0	20,0	**20,0**
MEJORAR LAS CONDICIONES Y RESULTADOS DE LA LUCHA CONTRA EL FRAUDE FISCAL						
	Mejorar la calidad de la información y asistencia para favorecer el cumplimiento voluntario					
			Grado de satisfacción con la información y asistencia prestada			
			VALORACIÓN	8,0	8,0	**8,0**
RENDIR INFORMACIÓN ESTADÍSTICA EN MATERIA DE GÉNERO						
			Estadísticas tributarias susceptibles de publicarse con perspectiva de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**6,0**
	Mejorar la difusión de estadísticas tributarias con perspectiva de género					
			Estadísticas publicadas con variable sexo respecto del total de estadísticas susceptibles de desagregación			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
		Difusión de información estadística teniendo en cuenta el eje transversal de género				
			Estadísticas publicadas que contengan la variable sexo			
			NÚMERO	0,0	0,0	**6,0**
		Grupo de Trabajo de Fiscalidad y Género				
			Reuniones anuales del Grupo de Trabajo de Fiscalidad y Género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**

1051 AGENCIA EMPRESARIAL PARA LA TRANSFORMACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (TRADE)

72B APOYO ECONÓMICO AL SECTOR EMPRESARIAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
IMPULSAR LA TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO						
	Proporcionar servicios avanzados y especializados de transferencia del conocimiento e innovación abierta					
		Iniciativas de protección del conocimiento, valorización de la I+D+I e impulso de la innovación abierta				
			Empresas impactadas por actuaciones en materia de innovación			
			NÚMERO	108,0	72,0	**180,0**
INCREMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL TEJIDO EMPRESARIAL ANDALUZ						
			Inversión movilizada por las empresas beneficiarias de la característica de género			
			EUROS	0,0	0,0	**1.200.000,0**
			Mujeres participantes en acciones de innovación y/o internacionalización			
			NÚMERO	0,0	0,0	**2.060,0**
	Impulsar actuaciones de visibilización, consolidación e incorporación de la mujer en el tejido empresarial					
			Empresas beneficiarias de incentivo adicional por característica de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**60,0**
			Empresas representadas por mujeres en acciones de innovación y/o internacionalización			
			NÚMERO	0,0	0,0	**2.060,0**
		Fomento de solicitudes presentadas con creación de empleo femenino				
			Mujeres beneficiadas por las acciones de la perspectiva de género en la creación de empleo			
			NÚMERO	250,0	50,0	**50,0**
		Fomento de solicitudes presentadas por empresas promovidas mayoritariamente por mujeres				
			Expedientes de ayudas o incentivos a empresas con participación mayoritaria de mujeres			
			NÚMERO	0,0	0,0	**15,0**

Promoción de la mujer en el ámbito de la innovación y la transferencia del conocimiento				
	Asistencia a cursos, jornadas y eventos para el impulso de la innovación			
	NÚMERO	200,0	170,0	**370,0**
Promoción de la participación de las mujeres en actividades de internacionalización				
	Personas participantes en acciones de internacionalización			
	NÚMERO	3.360,0	1.890,0	**5.250,0**
INTERNACIONALIZAR LA ECONOMÍA ANDALUZA				
Atraer proyectos de inversión empresarial a Andalucía				
	Proyectos de inversión captados para Andalucía			
	NÚMERO	0,0	0,0	**20,0**
Identificación y gestión de proyectos de inversión				
	Proyectos de Inversion Exterior Atendidos			
	NÚMERO	0,0	0,0	**100,0**
Potenciar la internacionalización de la empresa andaluza				
Impulso de la presencia andaluza en mercados exteriores				
	Mercados con Presencia de la Red Exterior			
	NÚMERO	0,0	0,0	**75,0**

1100 CONSEJERÍA DE DESARROLLO EDUCATIVO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DESARROLLAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LA CONSEJERÍA						
			Alumnado de centros financiados con fondos públicos participante en las actividades de los planes de Igualdad			
			NÚMERO	711.943,0	747.221,0	**1.459.164,0**
			Centros financiados con fondos públicos que cumplimentan el Informe de Valoración del Plan de Igualdad			
			NÚMERO	0,0	0,0	**3.716,0**
			Profesorado que coordina las actuaciones para implementar el Plan de Igualdad			
			NÚMERO	693,0	3.925,0	**4.618,0**
			Variación anual de actividades de apoyo técnico a otros centros directivos en materia de igualdad de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**85,70**
	Coordinar la integración de la igualdad en las distintas fases de la intervención pública					
			Informes de observaciones realizados por la Unidad de Igualdad de Género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**9,0**
		Acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería				
			Actuaciones de información y divulgación en materia de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**19,0**
		Asesoramiento a los centros directivos en la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones				
			Recomendaciones adoptadas en las disposiciones normativas de inclusión de la perspectiva de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
OPTIMIZAR LA GESTIÓN Y RECURSOS PARA EL EJERCICIO DE LAS COMPETENCIAS DE LA CONSEJERÍA Y LA ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA						
	Aplicar una gestión de personas que promueva el talento, la conciliación y la transformación digital					
			Expedientes de recursos administrativos presentados en materia de personal frente los efectivos de servicios centrales			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**2,54**

		Personal que realiza formación de perfeccionamiento sobre el total de la Consejería		
		PORCENTAJE	12,0	22,0	**34,0**
	Gestión de la formación del personal				
		Alumnado de cursos de formación y perfeccionamiento			
		NÚMERO	55,0	95,0	**150,0**
	Promoción de actuaciones de conciliación de vida familiar del personal				
		Efectivos acogidos a flexibilidad horaria por motivos de conciliación familiar			
		PORCENTAJE	0,21	1,70	**1,90**
		Licencias concedidas al personal por cuidado de menores			
		NÚMERO	1,0	6,0	**7,0**
		Licencias concedidas al personal por cuidado de personas mayores			
		NÚMERO	0,0	2,0	**2,0**

31P APOYO A FAMILIAS

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CONTRIBUIR AL ÉXITO EDUCATIVO, LA CALIDAD, LA EQUIDAD Y LA EXCELENCIA, FACILITANDO LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL						
			Alumnado de educación secundaria obligatoria que titula respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	86,67	90,20	**88,42**
			Alumnado de bachillerato que titula respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	88,63	91,78	**90,33**
			Promoción del alumnado al finalizar la etapa de educación primaria respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	96,96	97,56	**97,25**
			Promoción del alumnado al finalizar le etapa de educación secundaria obligatoria respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	87,52	91,31	**89,36**
	Ayudar a las familias en la consecución del éxito educativo de sus hijos e hijas					
			Alumnado beneficiario beca etapa postobligatoria			
			NÚMERO	1.365,0	5.675,0	**10.040,0**
			Alumnado beneficiario del programa de gratuidad de libros de texto			
			NÚMERO	464.558,0	432.224,0	**896.782,0**

Ayudas para la reducción del abandono escolar causado por motivos económicos				
	Alumnado beneficiario Beca 6.000			
	NÚMERO	4.350,0	5.650,0	**10.000,0**
	Alumnado beneficiario beca segunda oportunidad			
	NÚMERO	15,0	25,0	**40,0**
Fomento del deporte en la escuela para reducir el fracaso escolar y las brechas de género				
	Centros que desarrollan el Programa Más Deporte			
	NÚMERO	0,0	0,0	**840,0**
	Participantes en el Programa Más Deporte			
	NÚMERO	20.000,0	15.000,0	**35.000,0**
Suministro gratuito de libros al alumnado de enseñanza obligatoria en centros sostenidos con fondos públicos				
	Alumnado beneficiario de gratuidad libros de texto: ESO			
	NÚMERO	201.658,0	190.128,0	**391.786,0**
	Alumnado beneficiario de gratuidad libros de texto: Formación Profesional Básica			
	NÚMERO	10.958,0	4.418,0	**15.376,0**
	Alumnado beneficiario de gratuidad libros de texto: primaria			
	NÚMERO	251.942,0	237.678,0	**489.620,0**
Favorecer la conciliación familiar y la incorporación femenina al mercado laboral				
	Centros educativos con servicio de comedor de gestión directa			
	NÚMERO	0,0	0,0	**313,0**
Fomento de la conciliación en zonas desfavorecidas o centros en situación de especial vulnerabilidad				
	Centros docentes privados concertados con comedor escolar subvencionado			
	NÚMERO	0,0	0,0	**23,0**
Servicio de comedor de gestión directa para fomentar el acceso y permanencia en el mercado laboral				
	Alumnado asistente a comedores de gestión directa			
	NÚMERO	20.200,0	18.696,0	**38.896,0**
	Alumnado asistente a comedores de gestión directa bonificado			
	NÚMERO	15.529,0	14.354,0	**29.883,0**

42B FORMACIÓN DEL PROFESORADO

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CONTRIBUIR AL ÉXITO EDUCATIVO, LA CALIDAD, LA EQUIDAD Y LA EXCELENCIA, FACILITANDO LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL						
			Alumnado de educación secundaria obligatoria que titula respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	86,67	90,20	**88,42**
			Alumnado de bachillerato que titula respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	90,33	91,8	**90,3**
			Promoción del alumnado al finalizar la etapa de educación primaria respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	96,96	97,56	**97,25**
			Promoción del alumnado al finalizar le etapa de educación secundaria obligatoria respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	87,52	91,31	**89,36**
	Dinamizar, planificar y favorecer el funcionamiento de los centros del profesorado					
			Centros de formación del profesorado			
			NÚMERO	0,0	0,0	**32,0**
		Dotación de medios a los centros de profesorado como artífices de la renovación pedagógica permanente del sistema educativo				
			Asesores/as de formación			
			NÚMERO	140,0	200,0	**340,0**
	Garantizar la formación del profesorado para una continua mejora de su cualificación y de la práctica docente					
			Profesorado participante en las actividades de formación permanente			
			NÚMERO	46.000,0	104.000,0	**150.000,0**
		Formación vinculada a la mejora y actualización de la práctica docente				
			Actividades de formación permanente del profesorado			
			NÚMERO	0,0	0,0	**3.100,0**
		Fomento de actividades que potencien la auto-formación de los profesionales de un centro educativo				
			Actividades de formación en centros			
			NÚMERO	0,0	0,0	**900,0**
			Grupos de trabajo			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1.800,0**

Formación inicial del profesorado de nuevo ingreso			
Actividades para la formación inicial de Funcionarios en Prácticas			
NÚMERO	0,0	0,0	**30,0**
Centros educativos participantes en la formación inicial del profesorado			
NÚMERO	0,0	0,0	**2.100,0**
DESARROLLAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LA CONSEJERÍA			
Alumnado de centros financiados con fondos públicos participante en las actividades de los planes de Igualdad			
NÚMERO	711.943,0	747.221,0	**1.459.164,0**
Centros financiados con fondos públicos que cumplimentan el Informe de Valoración del Plan de Igualdad			
NÚMERO	0,0	0,0	**3.716,0**
Profesorado que coordina las actuaciones para implementar el Plan de Igualdad			
NÚMERO	693,0	3.925,0	**4.618,0**
Variación anual de actividades de apoyo técnico a otros centros directivos en materia de igualdad de género			
PORCENTAJE	0,00	0,00	**85,70**
Fomentar un modelo coeducativo libre de estereotipos sexistas y de actitudes violentas en la comunidad educativa			
Sesiones formativas en materia de violencia de género			
NÚMERO	32,0	168,0	**200,0**
Desarrollo de actividades de formación para la lucha contra la violencia en el ámbito educativo			
Participantes en formación para la coordinación de la red escuela espacio de paz			
NÚMERO	918,0	1.377,0	**2.295,0**
Potenciar y desarrollar la formación permanente del profesorado promoviendo la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres			
Profesorado participante en la formación permanente específica en materia de género			
NÚMERO	1.000,0	5.000,0	**6.000,0**
Desarrollo de actividades de formación permanente promoviendo la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres			
Actividades de formación permanente específica en materia de género			
NÚMERO	0,0	0,0	**70,0**

42C EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CONTRIBUIR AL ÉXITO EDUCATIVO, LA CALIDAD, LA EQUIDAD Y LA EXCELENCIA, FACILITANDO LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL						
			Alumnado de educación secundaria obligatoria que titula respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	86,67	90,20	**88,42**
			Alumnado de bachillerato que titula respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	88,63	91,78	**90,33**
			Promoción del alumnado al finalizar la etapa de educación primaria respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	96,96	97,56	**97,25**
			Promoción del alumnado al finalizar le etapa de educación secundaria obligatoria respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	87,52	91,31	**89,36**
	Fomentar una educación gratuita igualitaria, de calidad y sostenible en centros de infantil y primaria					
			Alumnado de educación infantil en centros públicos 2º ciclo			
			NÚMERO	79.310,0	74.424,0	**153.734,0**
			Alumnado de educación primaria en centros públicos			
			NÚMERO	197.314,0	184.813,0	**382.127,0**
		Ampliación de la oferta educativa gratuita mediante la realización de conciertos o convenios con otras instituciones				
			Alumnado en centros concertados en segundo ciclo de educación infantil y en educación primaria			
			NÚMERO	76.386,0	75.466,0	**151.852,0**
		Desarrollo de la Educación ambiental en centros de educación infantil y primaria				
			Profesorado participante en actuaciones de educación ambiental en centros de educación infantil y primaria			
			NÚMERO	6.000,0	14.000,0	**20.000,0**
		Dotación de medios materiales y humanos a los centros de Educación Infantil y Primaria (CEIP)				
			Profesorado de infantil y primaria de centros públicos			
			NÚMERO	9.760,0	36.574,0	**46.334,0**

DESARROLLAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LA CONSEJERÍA			
Alumnado de centros financiados con fondos públicos participante en las actividades de los planes de Igualdad			
NÚMERO	711.943,0	747.221,0	**1.459.164,0**
Centros financiados con fondos públicos que cumplimentan el Informe de Valoración del Plan de Igualdad			
NÚMERO	0,0	0,0	**3.716,0**
Profesorado que coordina las actuaciones para implementar el Plan de Igualdad			
NÚMERO	693,0	3.925,0	**4.618,0**
Variación anual de actividades de apoyo técnico a otros centros directivos en materia de igualdad de género			
PORCENTAJE	0,00	0,00	**85,70**
Fomentar actuaciones dirigidas a la consecución de la igualdad de los centros de educación infantil y primaria			
Centros de Infantil y Primaria que incluyen en el plan de centro actuaciones coeducativas			
NÚMERO	0,0	0,0	**2.580,0**
Centros de Infantil y Primaria que incluyen en el plan de centro actuaciones coeducativas sobre el total de centros educativos			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
Promoción del cumplimiento de los planes de igualdad en los centros de Infantil y Primaria			
Centros de Infantil y Primaria que cumplimentan el Informe de Valoración del plan de Igualdad			
PORCENTAJE	0,00	0,00	**86,86**
Profesorado que participa en el desarrollo de actuaciones para implementar el plan de igualdad en centros de infantil y primaria			
NÚMERO	305,0	2.274,0	**2.579,0**
Fomentar modelo coeducativo libre de estereotipos sexistas y de actitudes violentas en centros de Educación Infantil y Primaria			
Centros de Educación Infantil y Primaria con proyectos de prevención violencia género			
PORCENTAJE	0,00	0,00	**48,50**
Desarrollo del Programa de Sensibilización y Prevención de la violencia de género en centros de Infantil y Primaria			
Alumnado participante en proyectos de sensibilización y prevención de Violencia de Género en Educación Infantil y Primaria			
NÚMERO	200.754,0	187.212,0	**387.966,0**

42D EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CONTRIBUIR AL ÉXITO EDUCATIVO, LA CALIDAD, LA EQUIDAD Y LA EXCELENCIA, FACILITANDO LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL						
			Alumnado de educación secundaria obligatoria que titula respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	86,67	90,20	**88,42**
			Alumnado de bachillerato que titula respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	88,63	91,78	**90,33**
			Promoción del alumnado al finalizar la etapa de educación primaria respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	96,96	97,56	**97,25**
			Promoción del alumnado al finalizar le etapa de educación secundaria obligatoria respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	87,52	91,31	**89,36**
	Aumentar la empleabilidad a través de la Formación Profesional					
			Alumnado de Formación Profesional que cualifica o titula			
			NÚMERO	49.834,0	36.054,0	**85.888,0**
			Inserción laboral de los egresados en formación profesional			
			TASA	0,0	0,0	**47,30**
		Desarrollo del procedimiento de acreditación de competencias profesionales				
			Participantes acreditados en competencias profesionales (MRR)			
			NÚMERO	877,0	1.307,0	**2.184,0**
		Implantación de un sistema de ciclos formativos que den respuesta a la demanda del mercado laboral y faciliten la empleabilidad				
			Alumnado beneficiario de la ayuda de desplazamiento a la Formación Profesional Dual			
			NÚMERO	6.583,0	5.151,0	**11.734,0**
			Alumnado de ciclos formativos en centros concertados			
			NÚMERO	12.496,0	12.357,0	**24.853,0**
			Alumnado de ciclos formativos en centros públicos			
			NÚMERO	70.646,0	54.809,0	**125.455,0**
			Unidades de formación profesional básica			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1.180,0**

Fomentar la promoción y permanencia del alumnado en enseñanzas postobligatorias en el sistema educativo				
	Orientadores/as en IES			
	NÚMERO	180,0	881,0	**1.061,0**
	Implantación de programas para la Prevención del abandono escolar temprano en zonas desfavorecidas			
	Profesorado de apoyo a la compensación educativa			
	NÚMERO	129,0	380,0	**509,0**
	Mantenimiento de un sistema de Becas que respalde la continuidad del alumnado en el sistema educativo andaluz			
	Alumnado beneficiario beca etapa postobligatoria			
	NÚMERO	56.000,0	64.000,0	**120.000,0**
Fomentar una educación gratuita, igualitaria, de calidad y sostenible en Centros de Educación Secundaria				
	Alumnado de bachillerato en centros públicos			
	NÚMERO	50.681,0	59.739,0	**110.420,0**
	Alumnado de ESO			
	NÚMERO	155.408,0	145.360,0	**300.768,0**
	Ampliación de oferta gratuita en Educación Secundaria y la Formación Profesional mediante conciertos con otras instituciones			
	Alumnado en centros concertados en segundo ciclo de educación secundaria y formación profesional			
	NÚMERO	61.916,0	56.386,0	**118.302,0**
	Desarrollo de la Educación ambiental en centros de Educación Secundaria			
	Profesorado participante en actuaciones de educación ambiental en centros de educación secundaria			
	NÚMERO	9.000,0	19.000,0	**28.000,0**
	Dotación de medios materiales y humanos a los Centros de Educación Secundaria			
	Profesorado en centros públicos de educación secundaria			
	NÚMERO	23.275,0	29.830,0	**53.105,0**

DESARROLLAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LA CONSEJERÍA				
	Alumnado de centros financiados con fondos públicos participante en las actividades de los planes de Igualdad			
	NÚMERO	711.943,0	747.221,0	**1.459.164,0**
	Centros financiados con fondos públicos que cumplimentan el Informe de Valoración del Plan de Igualdad			
	NÚMERO	0,0	0,0	**3.716,0**
	Profesorado que coordina las actuaciones para implementar el Plan de Igualdad			
	NÚMERO	693,0	3.925,0	**4.618,0**
	Variación anual de actividades de apoyo técnico a otros centros directivos en materia de igualdad de género			
	PORCENTAJE	0,00	0,00	**85,70**
Fomentar actuaciones dirigidas a la consecución de la igualdad de los Centros de Educación Secundaria				
	Centros de secundaria y FP que incluyen en el plan de centros actuaciones coeducativas			
	PORCENTAJE	0,00	0,00	**100,0**
Dotación de recursos a los centros educativos para que desarrollen de manera satisfactoria enseñanzas coeducativas				
	Profesorado que participa en el desarrollo de actuaciones para implementar el plan de igualdad			
	NÚMERO	128,0	754,0	**882,0**
Promoción del cumplimiento de los Planes de Igualdad en los Centros de Educación Secundaria				
	Institutos de Educación Secundaria que cumplimentan en Informe de Valoración del Plan de Igualdad			
	PORCENTAJE	0,00	0,00	**92,10**
Fomentar el modelo coeducativo libre de estereotipos sexistas y de actitudes violentas en Centros de Educación Secundaria				
	Centros de Enseñanza Secundaria con proyectos para la prevención de la violencia de género			
	PORCENTAJE	0,00	0,00	**78,60**
Desarrollo del Programa de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género en centros de Educación Secundaria				
	Alumnado participante en proyectos de sensibilización y prevención de Violencia de Género en Educación Secundaria y FP			
	NÚMERO	225.307,0	219.541,0	**444.848,0**

42E EDUCACIÓN ESPECIAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CONTRIBUIR AL ÉXITO EDUCATIVO, LA CALIDAD, LA EQUIDAD Y LA EXCELENCIA, FACILITANDO LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL						
			Alumnado de educación secundaria obligatoria que titula respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	86,67	90,20	**88,42**
			Alumnado de bachillerato que titula respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	88,63	91,78	**90,33**
			Promoción del alumnado al finalizar la etapa de educación primaria respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	96,96	97,56	**97,25**
			Promoción del alumnado al finalizar le etapa de educación secundaria obligatoria respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	87,52	91,31	**89,36**
	Facilitar la educación integral del alumnado con necesidades educativas especiales					
			Alumnado con necesidades educativas atención especial			
			NÚMERO	100.769,0	51.970,0	**152.739,0**
			Alumnado matriculado en centros de educación especial			
			NÚMERO	6.955,0	3.346,0	**10.301,0**
		Dotación de los recursos necesarios para dar respuesta a las necesidades específicas de apoyo educativo del alumnado				
			Centros específicos educación especial			
			NÚMERO	0,0	0,0	**61,0**
			Docentes de pedagogía terapéutica y audición y lenguaje			
			NÚMERO	726,0	5.749,0	**6.475,0**
			Personal no docente de centros específicos			
			NÚMERO	61,0	234,0	**295,0**
			Profesorado de centros específicos			
			NÚMERO	218,0	711,0	**929,0**
			Unidades educación especial			
			NÚMERO	0,0	0,0	**2.221,0**
			Unidades educación especial apoyo integración			
			NÚMERO	0,0	0,0	**5.425,0**

Gestión de la convocatoria de ayudas para el alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo			
Alumnado beneficiario de ayudas al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo			
NÚMERO	27.000,0	12.000,0	**39.000,0**
DESARROLLAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LA CONSEJERÍA			
Alumnado de centros financiados con fondos públicos participante en las actividades de los planes de Igualdad			
NÚMERO	711.943,0	747.221,0	**1.459.164,0**
Centros financiados con fondos públicos que cumplimentan el Informe de Valoración del Plan de Igualdad			
NÚMERO	0,0	0,0	**3.716,0**
Profesorado que coordina las actuaciones para implementar el Plan de Igualdad			
NÚMERO	693,0	3.925,0	**4.618,0**
Variación anual de actividades de apoyo técnico a otros centros directivos en materia de igualdad de género			
PORCENTAJE	0,00	0,00	**85,70**
Fomentar actuaciones dirigidas a la consecución de la igualdad de los Centros de Educación Especial			
Centros de educación especial que incluyen en el plan de centro actividades coeducativas			
NÚMERO	0,0	0,0	**59,0**
Promoción del cumplimiento de los planes de igualdad en los Centros de Educación Especial			
Centros de Educación Especial que cumplimentan el Informe de Valoración de plan de Igualdad			
NÚMERO	0,0	0,0	**56,0**
Fomentar un modelo coeducativo libre de estereotipos sexistas y de actitudes violentas en centros de Educación Especial			
Centros de Educación Especial con proyectos para la prevención de la violencia de género			
PORCENTAJE	0,00	0,00	**6,78**
Desarrollo del Programa de Sensibilización y Prevención de la violencia de género en Centros de Educación Especial			
Alumnado participante en proyectos de sensibilización y prevención de violencia de género en centros de educación especial			
NÚMERO	164,0	116,0	**280,0**

42F EDUCACIÓN COMPENSATORIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CONTRIBUIR AL ÉXITO EDUCATIVO, LA CALIDAD, LA EQUIDAD Y LA EXCELENCIA, FACILITANDO LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL						
			Alumnado de educación secundaria obligatoria que titula respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	86,67	90,20	**88,42**
			Alumnado de bachillerato que titula respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	88,63	91,78	**90,33**
			Promoción del alumnado al finalizar la etapa de educación primaria respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	96,96	97,56	**97,25**
			Promoción del alumnado al finalizar le etapa de educación secundaria obligatoria respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	87,52	91,31	**89,36**
	Fomentar una educación gratuita y de calidad en centros con necesidades de transformación social					
			Centros con planes de compensatoria			
			NÚMERO	0,0	0,0	**510,0**
		Acceso al sistema educativo del alumnado residente en pequeños núcleos de población				
			Alumnado con ayudas individualizadas de transporte			
			NÚMERO	5.500,0	6.500,0	**12.000,0**
			Alumnado de colegios públicos rurales y escuelas rurales			
			NÚMERO	5.615,0	5.300,0	**10.915,0**
		Actuaciones para la eliminación de las desigualdades mediante la prevención del absentismo escolar				
			Alumnado beneficiario de programas de refuerzo en horario extraescolar			
			NÚMERO	35.946,0	34.330,0	**70.276,0**
			Entidades beneficiarias de subvenciones para la prevención del absentismo escolar			
			NÚMERO	0,0	0,0	**185,0**

Becas y ayudas para reducir el abandono de estudios postobligatorios por motivos económicos			
Alumnado beneficiario de la Beca Adriano			
NÚMERO	100,0	100,0	**200,0**
Dotación de recursos a los Equipos de Orientación Educativa			
Docentes en Equipos de Orientación Educativa			
NÚMERO	135,0	801,0	**936,0**
Puesta en marcha de planes y recursos igualitarios que den respuestas al alumnado con necesidades de compensación educativa			
Docentes en Aulas Temporales de Adaptación Lingüística para la atención de alumnado inmigrante			
NÚMERO	45,0	163,0	**208,0**
DESARROLLAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LA CONSEJERÍA			
Alumnado de centros financiados con fondos públicos participante en las actividades de los planes de Igualdad			
NÚMERO	711.943,0	747.221,0	**1.459.164,0**
Centros financiados con fondos públicos que cumplimentan el Informe de Valoración del Plan de Igualdad			
NÚMERO	0,0	0,0	**3.716,0**
Profesorado que coordina las actuaciones para implementar el Plan de Igualdad			
NÚMERO	693,0	3.925,0	**4.618,0**
Variación anual de actividades de apoyo técnico a otros centros directivos en materia de igualdad de género			
PORCENTAJE	0,00	0,00	**85,70**
Fomentar un modelo coeducativo libre de estereotipos sexistas y de actitudes violentas en centros de Compensación Educativa			
Alumnado de compensatoria que participa en proyectos de sensibilización y prevención de Violencia de Género			
NÚMERO	68.741,0	66.164,0	**134.905,0**
Desarrollo del Programa de Sensibilización y Prevención de la violencia de género en Residencia Escolares			
Residencias Escolares con proyectos para la prevención violencia género			
PORCENTAJE	0,00	0,00	**32,70**

42G EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CONTRIBUIR AL ÉXITO EDUCATIVO, LA CALIDAD, LA EQUIDAD Y LA EXCELENCIA, FACILITANDO LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL						
			Alumnado de educación secundaria obligatoria que titula respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	86,67	90,20	**88,42**
			Alumnado de bachillerato que titula respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	88,63	91,78	**90,33**
			Promoción del alumnado al finalizar la etapa de educación primaria respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	96,96	97,56	**97,25**
			Promoción del alumnado al finalizar le etapa de educación secundaria obligatoria respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	87,52	91,31	**89,36**
	Facilitar el acceso de las personas adultas a la educación permanente					
			Alumnado de Educación Permanente que cursa Planes Educativos			
			NÚMERO	15.400,0	17.700,0	**33.100,0**
			Alumnado que cursa enseñanzas de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional para personas adultas			
			NÚMERO	49.348,0	104.239,0	**153.587,0**
		Enseñanzas de planes educativos en Institutos Provinciales de Educación Permanente y Secciones				
			Alumnado de Educación Permanente que cursa Planes Educativos en Institutos Provinciales de Educación Permanente y Secciones			
			NÚMERO	1.000,0	750,0	**1.750,0**
		Oferta de estudios de formación profesional para el alumnado adulto con obligaciones laborales o familiares				
			Alumnado de Ciclos Formativos de Grado Medio para personas adultas			
			NÚMERO	860,0	1.900,0	**2.760,0**
			Alumnado de Ciclos Formativos de Grado Superior para personas adultas			
			NÚMERO	3.500,0	5.400,0	**8.900,0**

Oferta de planes educativos formales y no formales en los Centros de Educación Permanente				
	Alumnado de Educación Permanente que cursa Planes Educativos de carácter no formal			
	NÚMERO	44.428,0	100.206,0	**144.634,0**
	Alumnado de Educación Permanente que cursa Planes Educativos de carácter formal			
	NÚMERO	3.920,0	3.283,0	**7.203,0**
Oferta de Secundaria Obligatoria y Bachillerato para personas adultas en cualquiera de sus modalidades				
	Alumnado de Bachillerato para personas adultas			
	NÚMERO	5.400,0	5.200,0	**10.600,0**
	Alumnado de Educación Secundaria Obligatoria para personas adultas			
	NÚMERO	10.000,0	12.500,0	**22.500,0**
DESARROLLAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LA CONSEJERÍA				
	Alumnado de centros financiados con fondos públicos participante en las actividades de los planes de Igualdad			
	NÚMERO	711.943,0	747.221,0	**1.459.164,0**
	Centros financiados con fondos públicos que cumplimentan el Informe de Valoración del Plan de Igualdad			
	NÚMERO	0,0	0,0	**3.716,0**
	Profesorado que coordina las actuaciones para implementar el Plan de Igualdad			
	NÚMERO	693,0	3.925,0	**4.618,0**
	Variación anual de actividades de apoyo técnico a otros centros directivos en materia de igualdad de género			
	PORCENTAJE	0,00	0,00	**85,70**
Fomentar la promoción de un modelo coeducativo libre de estereotipos sexistas y actitudes violentas en centros de E. Permanente				
	Centros de educación de adultos con proyectos de prevención contra la violencia de género			
	NÚMERO	0,0	0,0	**90,0**
Desarrollo del Programa de Sensibilización y Prevención de la violencia de género en centros de Educación Permanente				
	Alumnado participante en proyectos de sensibilización y prevención de violencia de género en educación de adultos			
	NÚMERO	11.438,0	17.736,0	**29.174,0**

		Garantizar la educación igualitaria del alumnado en Centros de Educación Permanente				
			Variación interanual de participantes en las Enseñanzas de Adulto			
			PORCENTAJE	6,29	7,63	**7,16**
		Facilitación del cumplimiento de los planes de igualdad en los centros de Educación para personas adultas				
			Centros de Educación de Educación Adultos que cumplimentan el Informe de Valoración de plan de Igualdad			
			NÚMERO	0,0	0,0	**327,0**

42H ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CONTRIBUIR AL ÉXITO EDUCATIVO, LA CALIDAD, LA EQUIDAD Y LA EXCELENCIA, FACILITANDO LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL						
			Alumnado de educación secundaria obligatoria que titula respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	86,67	90,20	**88,42**
			Alumnado de bachillerato que titula respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	88,63	91,78	**90,33**
		Facilitar el acceso y la formación en las enseñanzas artísticas				
			Centros públicos de enseñanzas artísticas			
			NÚMERO	0,0	0,0	**109,0**
		Ayudas para la movilidad europea del alumnado de escuelas de arte superiores y de ciclos superiores de artes plásticas y diseño				
			Alumnado beneficiario Erasmus de enseñanzas artísticas superiores y ciclos superiores profesionales de artes plásticas			
			NÚMERO	41,0	75,0	**116,0**
		Dotación de los recursos humanos y materiales necesarios para impartir las enseñanzas artísticas				
			Alumnado de escuela de arte			
			NÚMERO	1.451,0	3.084,0	**4.535,0**
			Alumnado de conservatorio de danza			
			NÚMERO	202,0	2.812,0	**3.014,0**
			Alumnado de conservatorios de música			
			NÚMERO	12.273,0	13.099,0	**25.372,0**
			Alumnado de escuela superior de arte dramático			
			NÚMERO	235,0	533,0	**768,0**

		Premios anuales para el alumnado que ha cursado enseñanzas artísticas con excelencia			
			Alumnado de enseñanzas artísticas que obtiene premio		
			NÚMERO	10,0	9,0	**19,0**
		Promoción del cumplimiento de los planes de igualdad en los centros de educación de régimen especial			
			Centros de Educación de Régimen Especial que cumplimentan el Informe de Valoración de plan de Igualdad		
			NÚMERO	0,0	0,0	**160,0**
	Proporcionar los recursos necesarios para impartir las enseñanzas de idiomas				
			Escuelas oficiales de idiomas		
			NÚMERO	0,0	0,0	**52,0**
		Accesibilidad a la formación de las enseñanzas de idiomas			
			Alumnado de escuelas oficiales de idiomas		
			NÚMERO	16.613,0	30.109,0	**46.722,0**

42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CONTRIBUIR AL ÉXITO EDUCATIVO, LA CALIDAD, LA EQUIDAD Y LA EXCELENCIA, FACILITANDO LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL						
			Alumnado de educación secundaria obligatoria que titula respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	86,67	90,20	**88,42**
			Alumnado de bachillerato que titula respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	88,63	91,78	**90,33**
	Facilitar la escolarización de los menores de tres años en centros públicos para contribuir a la conciliación familiar					
			Centros públicos titularidad de la Junta de Andalucía con plazas de primer ciclo de infantil			
			NÚMERO	0,0	0,0	**170,0**
		Consolidación de la oferta educativa del primer ciclo en centros públicos titularidad de la Junta de Andalucía				
			Alumnado de primer ciclo de educación infantil en centros públicos titularidad de la Junta de Andalucía			
			NÚMERO	5.449,0	4.959,0	**10.408,0**

DESARROLLAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LA CONSEJERÍA						
			Alumnado de centros financiados con fondos públicos participante en las actividades de los planes de Igualdad			
			NÚMERO	711.943,0	747.221,0	**1.459.164,0**
			Centros financiados con fondos públicos que cumplimentan el Informe de Valoración del Plan de Igualdad			
			NÚMERO	0,0	0,0	**3.716,0**
	Fomentar actuaciones coeducativas para la promoción de la igualdad y la sensibilización de la violencia de género					
			Centros de infantil dependientes de la Junta de Andalucía que incluyen en el plan de centros actuaciones coeducativas			
			NÚMERO	0,0	0,0	**100,0**
		Centros de Educación de infantil con proyectos de prevención contra la violencia de género				
			Centros de educación infantil 0-3 con proyectos de prevención de la violencia de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**45,0**
		Promoción del cumplimiento de los planes de igualdad en centros de Infantil				
			Centros de educación infantil 0-3 que cumplimentan el informe de valoración de plan de igualdad			
			NÚMERO	0,0	0,0	**144,0**

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA						
OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CONTRIBUIR AL ÉXITO EDUCATIVO, LA CALIDAD, LA EQUIDAD Y LA EXCELENCIA, FACILITANDO LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL						
			Alumnado de educación secundaria obligatoria que titula respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	86,67	90,20	**88,42**
			Alumnado de bachillerato que titula respecto al matriculado			
			PORCENTAJE	88,63	91,78	**90,33**
	Impulsar la evaluación en los centros educativos					
		Evaluación de la función directiva en los centros educativos para reforzar los procesos de liderazgo escolar				
			Representación de hombres y mujeres en equipos directivos			
			PORCENTAJE	41,0	58,0	**100,0**
			Variación interanual del IPRHM en equipos directivos			
			PORCENTAJE	0,00	0,00	**1,17**

Impulsar la innovación en los centros educativos				
	Centros participantes en programas y proyectos de Innovación			
	NÚMERO	0,0	0,0	**3.500,0**
	Impulso de la digitalización en los centros educativos			
	Profesorado que hace uso de los servicios educativos digitales			
	NÚMERO	51.550,0	104.665,0	**156.215,0**
	Actualización, mejora y reconocimiento de las prácticas educativas sostenibles			
	Profesorado participante en programas y proyectos de innovación			
	NÚMERO	32.000,0	68.000,0	**100.000,0**
	Profesorado que recibe formación en competencia digital (MRR)			
	NÚMERO	10.000,0	15.000,0	**25.000,0**
Mejorar el aprendizaje competencial de lenguas del alumnado y profesionales de la educación no universitaria de Andalucía				
	Centros públicos bilingües			
	NÚMERO	0,0	0,0	**1.272,0**
	Participantes en el Programa de acompañamiento de refuerzo escolar de lengua extranjera (PREX)			
	NÚMERO	3.600,0	3.600,0	**7.200,0**
	Mejora del aprendizaje y la certificación de idiomas para el alumnado y profesionales de la educación y a través de la enseñanza			
	Alumnado en centros bilingües públicos			
	NÚMERO	298.747,0	284.992,0	**583.739,0**
Mejorar la convivencia en los centros educativos				
	Centros con reconocimiento Convivencia +			
	NÚMERO	0,0	0,0	**896,0**
	Centros participantes en Programa Mentoría Social Fénix Andalucía			
	NÚMERO	0,0	0,0	**100,0**
	Convocatoria de premios anuales de convivencia.			
	Centros premiados en Promoción de la Cultura de Paz y la Convivencia			
	NÚMERO	0,0	0,0	**9,0**
	Promoción de la educación en valores			
	Centros red Escuela: Espacio de Paz			
	NÚMERO	0,0	0,0	**2.670,0**

DESARROLLAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LA CONSEJERÍA				
	Alumnado de centros financiados con fondos públicos participante en las actividades de los planes de Igualdad			
	NÚMERO	711.943,0	747.221,0	**1.459.164,0**
	Centros financiados con fondos públicos que cumplimentan el Informe de Valoración del Plan de Igualdad			
	NÚMERO	0,0	0,0	**3.716,0**
Fomentar la promoción de un modelo coeducativo libre de estereotipos sexistas y de actitudes violentas				
	Centros participantes en programas de sensibilización y prevención en el marco del pacto de estado contra la violencia de género			
	NÚMERO	0,0	0,0	**2.000,0**
Desarrollo del Programa de Prevención de la violencia de género.				
	Total de alumnado participante en programa de sensibilización y prevención de la violencia de género			
	NÚMERO	281.097,0	271.228,0	**552.325,0**
Promover la igualdad de género en el ámbito educativo a través de una educación equitativa e inclusiva				
	Docentes coordinadores del plan de igualdad con formación específica			
	NÚMERO	648,0	3.595,0	**4.243,0**
Sensibilización, formación e implicación toda la comunidad educativa en la igualdad de género				
	Centros con docente asignado materia género			
	NÚMERO	0,0	0,0	**4.618,0**
	Proyectos de coeducación subvencionados a AMPAS			
	NÚMERO	0,0	0,0	**154,0**

1140 CONSORCIO PARQUE DE LAS CIENCIAS DE GRANADA

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
IMPLEMENTAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN TODOS LOS ÁMBITOS DE CONTENIDO Y ACTIVIDAD						
			Variación anual del número de actuaciones			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**90,0**
	Consolidar una cultura organizacional basada en la incorporación transversal de la perspectiva de género					
			Variación anual del número de actuaciones			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
		Ejecución y evaluación del Plan de Igualdad impulsado por el Consorcio				
			Medidas propuestas para impulsar la igualdad			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
	Favorecer la igualdad en la participación en los programas educativos sobre tecnología y robótica diseñados					
			Cumplimiento medio de objetivos			
			PORCENTAJE	50,0	50,0	**100,0**
		Promoción del liderazgo femenino en los programas educativos "Cansat" e "Investigación en el Aula"				
			Participantes en las actividades de formación desarrolladas			
			NÚMERO	600,0	400,0	**1.000,0**
	Garantizar la participación y la presencia de las mujeres en las actividades de comunicación social de la ciencia organizadas					
			Cumplimiento medio de objetivos			
			PORCENTAJE	50,0	50,0	**100,0**
		Organización de un curso de formación en igualdad de género dirigido al profesorado y a la comunidad científica				
			Personas participantes			
			NÚMERO	20,0	20,0	**40,0**
		Participación igualitaria de mujeres y hombres en todas las actividades de divulgación y formación del Consorcio				
			Actuaciones con criterios de valoración de igualdad de género			
			NÚMERO	12,0	12,0	**24,0**

Proyección nacional del programa "Ellas inspiran STEAM"			
Actuaciones con criterios de valoración de igualdad de género			
NÚMERO	0,0	12,0	**12,0**
CONTRIBUIR A LA PROMOCIÓN DE LA INNOVACIÓN EN EL ÁMBITO DE LAS CIENCIAS Y EL MEDIO AMBIENTE			
Apoyar la labor docente del profesorado en la divulgación de los contenidos científicos			
Coordinación de la Jornada Internacional de Física de Partículas en colaboración con la Universidad de Granada			
Centros participantes en programas educativos			
NÚMERO	0,0	0,0	**24,0**
Diseño de un programa educativo para la formación de los estudiantes en las competencias STEAM y digital			
Alumnado cursos de formación			
NÚMERO	0,0	0,0	**100,0**
Formación del profesorado en innovación educativa			
Profesorado participante en programas educativos			
NÚMERO	0,0	0,0	**1.200,0**
Implementación del programa EXAO sobre metodologías de aprendizaje basadas en la indagación en las aulas andaluzas			
Centros participantes en programas educativos			
NÚMERO	0,0	0,0	**10,0**
Gestionar el parque zoológico (BioDomo)			
Actuaciones educativas medioambientales en el Parque Zoológico			
Talleres de ciencia celebrados			
NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**
PROMOVER LA DIVULGACIÓN DE LAS CIENCIAS Y LA FORMACIÓN INTEGRAL Y CONTINUADA DE LAS PERSONAS			
Impulsar actividades y programas sobre actualidad científica			
Celebración de un Curso de Animación Científica para la formación en divulgación científica del estudiantado de la Universidad			
Participantes por edición del Programa de Animadores Científicos			
NÚMERO	0,0	0,0	**50,0**
Formación del público adulto sobre la aplicación de la ciencia en la vida cotidiana			
Alumnado de cursos de formación y perfeccionamiento			
NÚMERO	0,0	0,0	**200,0**

Impartición de un Curso de Actualidad Científica sobre Dinosauriología				
	Alumnado de cursos de formación y perfeccionamiento			
	NÚMERO	0,0	0,0	**100,0**
Implementación de metodologías de gamificación para la divulgación de desafíos científicos				
	Población total cubierta			
	NÚMERO	0,0	0,0	**200,0**
Mantener la afluencia anual de visitantes				
Realización de acciones publicitarias y promocionales				
	Acciones promocionales			
	NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**
Programar exposiciones sobre temáticas de interés del público como la sostenibilidad, la salud mental o las ciencias de la vida				
Diseño y producción del proyecto expositivo dedicado a la sostenibilidad				
	Exposiciones y otras actividades de difusión			
	NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
Diseño y producción del proyecto expositivo internacional "El arte y la ciencia de volar"				
	Exposiciones y otras actividades de difusión			
	NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
Exposición "BioInspiración. Innovar desde la naturaleza"				
	Visitas a espacios museísticos y exposiciones			
	NÚMERO	0,0	0,0	**300.000,0**
Inauguración de la exposición "Cazadores de dragones"				
	Visitas a espacios museísticos y exposiciones			
	NÚMERO	0,0	0,0	**300.000,0**
Producción e inauguración de la exposición "Titanic. Enseñanzas de la gran tragedia"				
	Exposiciones y otras actividades de difusión			
	NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
PROYECTAR EL PARQUE COMO CENTRO DE EXPERIMENTACIÓN Y DESARROLLO DE LA DIDÁCTICA DE LAS CIENCIAS Y EL MEDIO AMBIENTE				
Contribuir al desarrollo de la competencia matemática, científica y tecnológica del alumnado de educación primaria y secundaria				
Celebración de encuentros divulgativos para el colectivo de infancia y juvenil				
	Seminarios, encuentros, jornadas, congresos			
	NÚMERO	0,0	0,0	**10,0**

Diseño de actividades y talleres para la formación en las competencias matemática y digital del alumnado				
	Talleres didácticos organizados			
	NÚMERO	0,0	0,0	**11,0**
Organización de la 27ª Feria de la Ciencia orientada a la innovación educativa				
	Escolares participantes en la Feria de la Ciencia			
	NÚMERO	0,0	0,0	**900,0**
Diseñar programas educativos familiares e inclusivos				
Diseño de actividades familiares sobre actualidad científica				
	Participantes en los talleres didácticos			
	NÚMERO	0,0	0,0	**1.000,0**
Organización de los programas educativos familiares "Verano con ciencia" y "Navidad con ciencia"				
	Personas participantes			
	NÚMERO	0,0	0,0	**400,0**
Programar un plan de formación permanente para el profesorado en el ámbito de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas				
Organización de formación para el profesorado sobre recursos y herramientas para fomentar la alfabetización mediática				
	Profesorado participante en programas educativos			
	NÚMERO	0,0	0,0	**200,0**
Organización de programas formativos para el profesorado y alumnado de centros universitarios				
	Cursos de formación y perfeccionamiento del personal			
	NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**

1151 AGENCIA PÚBLICA ANDALUZA DE EDUCACIÓN

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DESARROLLAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y CLIMÁTICA EN LA GESTIÓN INTERNA DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA PROPIA AGENCIA						
			Personas asistentes a acciones formativas en materia de igualdad de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**50,0**
	Integrar las perspectivas de igualdad de género y de incidencia climática en las distintas fases de la intervención pública					
			Formación en perspectiva de género			
			HORAS	0,0	0,0	**100,0**
		Acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal de la Agencia				
			Actuaciones de información y divulgación en materia de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**4,0**
		Acciones específicas de asesoramiento al personal directivo de la Agencia en materia de género				
			Informes de observaciones realizados por la Unidad de Igualdad de Género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
MEJORAR LAS INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS EDUCATIVOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, FACILITANDO LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL						
	Ejecutar, con una organización igualitaria, las políticas educativas en materia de inversiones y servicios en centros escolares					
			Expedientes de contratación administrativa tramitados			
			NÚMERO	0,0	0,0	**5.500,0**
		Adecuación de los espacios de aprendizaje y prestación de servicios y ayudas bajo criterios de eficiencia e igualdad				
			Personal administración y servicios			
			NÚMERO	99,0	86,0	**185,0**

31P APOYO A FAMILIAS

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
MEJORAR LAS INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS EDUCATIVOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, FACILITANDO LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL						
			Alumnos usuarios de los servicios complementarios a la comunidad educativa			
			NÚMERO	167.530,0	154.643,0	**322.173,0**
	Facilitar la conciliación laboral y familiar de las familias andaluzas con atención especial a víctimas de violencia de género					
			Cobertura del servicio de actividades extraescolares			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**56,0**
			Cobertura del servicio de aula matinal			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**77,0**
			Cobertura del servicio de comedor			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**49,0**
		Gratuidad en los servicios complementarios prestados a hijos o hijas de mujeres atendidas por violencia de género				
			Alumnado atendido con cambio de residencia originado por actos de violencia de género			
			NÚMERO	50,0	50,0	**100,0**
		Prestación de las ayudas a las familias derivadas del Programa de Refuerzo de la Alimentación Infantil				
			Alumnado atendido en el Plan de Refuerzo Alimentación Infantil			
			NÚMERO	7.280,0	6.720,0	**14.000,0**
		Prestación de un servicio de actividades extraescolares en horario de tarde y bonificado según los niveles de renta				
			Alumnado atendido en el servicio de actividades extraescolares			
			NÚMERO	45.552,0	42.048,0	**87.600,0**
			Contratos de actividades extraescolares que tiene cláusulas específicas de participación conjunta de niños y niñas			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
			Contratos de servicios formalizados que tienen cláusulas de coeducación en igualdad de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
			Contratos de servicios formalizados que tienen cláusulas de coeducación en violencia de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**

Prestación de un servicio de aula matinal que favorezca las posibilidades de acceso al mercado laboral			
Alumnado atendido en el servicio de aula matinal			
NÚMERO	49.500,0	45.693,0	**95.193,0**
Contratos de servicios formalizados que tienen cláusulas de coeducación en igualdad de género			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**50,0**
Contratos de servicios formalizados que tienen cláusulas de coeducación en violencia de género			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**50,0**
Prestación de un servicio de comedor bonificado según los niveles de renta y sujeto a criterios de nutrición			
Alumnado atendido en el servicio de comedor escolar			
NÚMERO	65.198,0	60.182,0	**125.380,0**

42C EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
MEJORAR LAS INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS EDUCATIVOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, FACILITANDO LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL						
	Dotar de infraestructuras (construcciones y equipamientos) a los centros de Educación Infantil y Primaria					
		Análisis de las necesidades en materia de género de cara a los requerimientos técnicos de inversión (infantil y primaria)				
			Actuaciones para la integración de la perspectiva de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
	Promover el enfoque de género en la realización de inversiones en centros de infantil y primaria					
			Mujeres participantes en equipos de redacción de proyectos y direcciones de obras			
			PROPORCIÓN	0,0	0,0	**50,0**
		Participación de mujeres en los equipos técnicos que proyectan o dirigen obras en centros de infantil y primaria				
			Mujeres participantes en trabajos de consultoría en obras			
			NÚMERO	0,0	0,0	**65,0**

42D EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
MEJORAR LAS INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS EDUCATIVOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, FACILITANDO LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL						
	Dotar de infraestructuras (construcciones y equipamientos) a los centros de secundaria obligatoria y formación profesional					
			Cobertura de centros escolares de secundaria y formación profesional con inversión			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**85,0**
		Análisis de las necesidades en materia de género de cara a los requerimientos técnicos de inversión (secundaria)				
			Actuaciones para la integración de la perspectiva de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
		Realización de obras de creación, ampliación o mejora para estudios de formación profesional				
			Centros escolares nuevos construidos, adaptados o ampliados para enseñanzas de formación profesional			
			NÚMERO	0,0	0,0	**17,0**
		Realización de obras en centros públicos de secundaria				
			Centros escolares nuevos construidos, adaptados o ampliados para enseñanzas de secundaria			
			NÚMERO	0,0	0,0	**190,0**
	Promover el enfoque de género en la realización de inversiones educativas en centros de secundaria y formación profesional					
			Mujeres participantes en equipos de redacción de proyectos y direcciones de obras			
			PROPORCIÓN	0,0	0,0	**50,0**
		Participación de mujeres en los equipos técnicos que proyectan o dirigen obras en centros de secundaria				
			Mujeres participantes en trabajos de consultoría en obras			
			NÚMERO	0,0	0,0	**65,0**

42E EDUCACIÓN ESPECIAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
MEJORAR LAS INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS EDUCATIVOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, FACILITANDO LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL						
	Prestar apoyo al alumnado con necesidades educativas especiales					
			Grado de feminización en la contratación de servicios (intérpretes de lengua de signos)			
			PORCENTAJE	40,0	60,0	**60,0**
			Grado de feminización en la contratación de servicios (monitores de educación especial)			
			PORCENTAJE	40,0	60,0	**60,0**
		Prestación del servicio de intérpretes de lengua de signos teniendo en cuenta el enfoque de género				
			Contratos de servicios formalizados que tienen cláusulas de coeducación en igualdad de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
			Contratos de servicios formalizados que tienen cláusulas de coeducación en violencia de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
			Horas de apoyo de intérpretes de lengua de signos			
			HORAS	0,00	0,00	**1.492.369,80**
		Prestación del servicio de monitores de educación especial teniendo en cuenta la perspectiva de género				
			Contratos de servicios formalizados que tienen cláusulas de coeducación en igualdad de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
			Contratos de servicios formalizados que tienen cláusulas de coeducación en violencia de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
			Horas de apoyo de monitores de educación especial			
			HORAS	0,0	0,0	**1.492.369,8**
	Promover la contratación de los servicios de monitoraje con criterios de igualdad de género					
			Pliegos con condiciones esenciales de ejecución en materia de igualdad de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
		Inclusión de condiciones especiales de contratación en materia de género en pliegos de cláusulas administrativas				
			Pliegos con condiciones esenciales de ejecución en materia de igualdad de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**

42F EDUCACIÓN COMPENSATORIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
MEJORAR LAS INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS EDUCATIVOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, FACILITANDO LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL						
	Garantizar la asistencia escolar del alumnado con necesidades compensatorias					
			Centros receptores de transporte escolar			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1.389,0**
			Grado de feminización en la contratación de servicios (monitores acompañantes de transporte)			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**80,0**
		Prestación del servicio de transporte escolar gratuito al alumnado de centros públicos obligado a desplazarse				
			Alumnos usuarios del transporte escolar			
			NÚMERO	47.320,0	43.680,0	**91.000,0**
	Promover la contratación de los servicios de monitoraje con criterios de igualdad de género					
			Pliegos con condiciones esenciales de ejecución en materia de igualdad de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
		Inclusión de condiciones especiales de contratación en materia de género en pliegos de cláusulas administrativas				
			Pliegos con condiciones esenciales de ejecución en materia de igualdad de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**

42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
MEJORAR LAS INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS EDUCATIVOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, FACILITANDO LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL						
	Fomentar la escolarización en infantil, la conciliación familiar y laboral y la protección a mujeres víctimas violencia de género					
			Alumnado de primer ciclo educación infantil en centros públicos o de convenio			
			NÚMERO	56.651,0	51.863,0	**108.514,0**

Apoyo a la gestión de escuelas de titularidad pública			
Centros escolares nuevos construidos, adaptados o ampliados (infantil y primaria)			
NÚMERO	0,0	0,0	**14,0**
Escuelas de titularidad pública de la Junta de Andalucía con refuerzo en su horario de servicios			
NÚMERO	0,0	0,0	**165,0**
Ayudas para el fomento de la escolarización del primer ciclo de educación infantil			
Ayudas al fomento de la escolarización (0-3 años) tramitadas			
NÚMERO	49.539,0	45.311,0	**94.850,0**
Gratuidad en los servicios de escuela infantil para hijos o hijas de mujeres atendidas por violencia de género			
Alumnado atendido con cambio de residencia originado por actos de violencia de género			
NÚMERO	50,0	50,0	**100,0**
Ayudas concedidas a familias monoparentales para la escolarización en el primer ciclo de educación infantil			
NÚMERO	0,0	0,0	**3.300,0**

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
MEJORAR LAS INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS EDUCATIVOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, FACILITANDO LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL						
	Apoyar con servicios de atención tecnológica a la comunidad educativa para contribuir a su transformación digital					
		Centros escolares receptores de apoyo tecnológico				
			NÚMERO	0,0	0,0	**2.351,0**
		Mantenimiento de un sistema de atención tecnológica a centros escolares y apoyo a enseñanza no presencial				
			Incidencias tecnológicas en centros escolares			
			NÚMERO	0,0	0,0	**12.155,0**

1200 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA, AGUA Y DESARROLLO RURAL

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DESARROLLAR LAS PERSPECTIVAS DE GÉNERO Y CLIMÁTICA EN LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LA CONSEJERÍA						
			Variación anual de actividades de apoyo técnico a otros centros directivos en materia de igualdad de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**10,0**
	Avanzar en la inclusión de la igualdad en el funcionamiento de la Consejería					
			Actuaciones con perspectiva de género realizadas por los centros directivos			
			NÚMERO	0,0	0,0	**10,0**
		Asesoramiento a los centros directivos en la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones				
			Informes de observaciones realizados por la Unidad de Igualdad de Género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**10,0**
	Diseñar un programa para coordinar la integración de la igualdad y la dimensión climática en la intervención pública					
			Acciones ejecutadas por los programas presupuestarios en cumplimiento de sus objetivos de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**7,0**
		Acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería				
			Actuaciones de información y divulgación en materia de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**
	Sensibilizar y formar al personal en materia de igualdad de género					
			Actividades formativas en materia de igualdad y/o género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
		Diseño e implementación de un programa formativo en igualdad de género				
			Asistentes a los cursos de género			
			NÚMERO	15,0	35,0	**50,0**

Visualizar la participación de la mujer en la política agraria a través de los canales de información de la Consejería			
Canales donde se muestra información sobre mujeres			
NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**
Producción de estadísticas de género sobre los sectores agroalimentario y pesquero			
Documentos de información desagregada por sexo difundidos			
NÚMERO	0,0	0,0	**5,0**
OPTIMIZAR LA GESTIÓN Y RECURSOS PARA EL EJERCICIO DE LAS COMPETENCIAS DE LA CONSEJERÍA Y LA ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA			
Aplicar una gestión de personas que promueva el talento, la conciliación y la transformación digital			
Gestión de la formación del personal			
Alumnado de acciones formativas en materia de género e igualdad de oportunidades			
NÚMERO	3,0	4,0	**7,0**
Alumnado de cursos de formación y perfeccionamiento			
NÚMERO	700,0	600,0	**1.300,0**
Tiempo en la formación de perfeccionamiento recibida por el personal de servicios centrales			
HORAS	800,0	700,0	**1.500,0**
Promoción de actuaciones de conciliación de vida familiar del personal			
Efectivos acogidos a flexibilidad horaria por motivos de conciliación familiar			
PORCENTAJE	13,0	17,0	**30,0**
Licencias concedidas al personal por cuidado de menores			
NÚMERO	5,0	15,0	**20,0**

51D ACTUACIONES EN MATERIA DE AGUA						
OBJETIVO ESTRATÉGICO	**OBJETIVO OPERATIVO**	**ACTUACIONES**	**INDICADORES**	**HOMBRES**	**MUJERES**	**TOTAL**
PROMOVER LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA EN LAS ZONAS RURALES DE ANDALUCÍA						
			Empleos creados acumulados en el ámbito rural mediante el PDR en base al año 2015			
			NÚMERO	535,0	535,0	**1.070,0**

71B ORDENACIÓN Y MEJORA DE LA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA Y GANADERA

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
AUMENTAR LA COMPETITIVIDAD Y RESILIENCIA DE LAS EXPLOTACIONES AGRARIAS, PESQUERAS, FORESTALES Y EMPRESAS AGROALIMENTARIAS						
	Modernizar las instalaciones y equipamientos de las explotaciones agrícolas y ganaderas					
		Ayudas para la implantación de servicios de asesoramiento a explotaciones agrarias				
			Titulares de explotaciones agrarias perceptoras de servicios de asesoramiento			
			NÚMERO	28.063,0	18.709,0	**46.872,0**
DESARROLLAR LAS PERSPECTIVAS DE GÉNERO Y CLIMÁTICA EN LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LA CONSEJERÍA						
	Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en los sectores agrícolas y ganaderos					
			Personas inscritas en el Registro de Titularidad Compartida de Explotaciones Agrarias			
			NÚMERO	0,0	0,0	**50,0**
		Convocatoria específica para fomentar la incorporación de mujeres jóvenes a la actividad agraria				
			Mujeres beneficiarias de la convocatoria específica ayudas jóvenes agricultoras.			
			NÚMERO	0,0	0,0	**214,0**
		Priorización de las mujeres en las líneas de ayuda dirigidas a los titulares de explotaciones agrarias				
			Mujeres beneficiarias de ayudas incorporación jóvenes a la actividad agraria y/o para la modernización de sus explotaciones			
			NÚMERO	0,0	2.504,0	**2.504,0**
PROMOVER LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA EN LAS ZONAS RURALES DE ANDALUCÍA						
	Incorporar jóvenes a la agricultura para luchar contra la despoblación y aumentar la competitividad agraria					
			Jóvenes agricultores que mantienen la actividad agraria			
			NÚMERO	743,0	770,0	**1.513,0**
			Jóvenes agricultores que se incorporan a la actividad agraria			
			NÚMERO	1.083,0	1.083,0	**2.166,0**
		Ayudas para favorecer la incorporación de personas jóvenes a la agricultura				
			Gasto público para la creación de empresas por jóvenes agricultores/as			
			EUROS	0,0	0,0	**95.250.000,0**

71E INCENTIVACIÓN DEL SECTOR AGROINDUSTRIAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DESARROLLAR LAS PERSPECTIVAS DE GÉNERO Y CLIMÁTICA EN LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LA CONSEJERÍA						
			Proyectos de agroindustrias con valoración de criterios de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**5,0**
	Impulsar la perspectiva de género en la agroindustria					
			Proyectos de agroindustrias con valoración de criterios de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**5,0**
		Inclusión de cláusulas de género en las ayuda a transformación, comercialización o desarrollo de productos agrícolas				
			Expedientes resueltos transformación / comercialización con criterios de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**5,0**

71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
AUMENTAR LA COMPETITIVIDAD Y RESILIENCIA DE LAS EXPLOTACIONES AGRARIAS, PESQUERAS, FORESTALES Y EMPRESAS AGROALIMENTARIAS						
	Mantener la población rural en zonas desfavorecidas					
			Personas adjudicatarias de una subvención que repitan como beneficiarias el año anterior			
			PORCENTAJE	98,0	98,0	**98,0**
DESARROLLAR LAS PERSPECTIVAS DE GÉNERO Y CLIMÁTICA EN LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LA CONSEJERÍA						
			Ayudas del sistema integrado de ayudas PAC concedidas			
			NÚMERO	122.977,0	91.861,0	**214.838,0**
	Sensibilizar al sector sobre la importancia de trabajar en la perspectiva de género					
			Actuaciones para la integración de la perspectiva de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**10,0**
		Inclusión de la perspectiva de género en la normativa reguladora de las ayudas al sector apícola en Andalucía				
			Colmenas subvencionadas según su titularidad			
			NÚMERO	262.898,0	114.558,0	**377.456,0**

PROMOVER LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA EN LAS ZONAS RURALES DE ANDALUCÍA					
			Empleos creados en el ámbito rural		
			NÚMERO	80,0	80,0	**160,0**
	Ofrecer información clara y accesible sobre las convocatorias de ayudas previstas				
			Solicitudes gestionadas a través de la aplicación informática SGA		
			NÚMERO	38.378,0	18.059,0	**56.437,0**
		Establecimiento de ayudas que permitan el mantenimiento de la actividad agraria			
			Beneficiarios de las ayudas al desarrollo rural gestionadas en la Política Agraria Común		
			NÚMERO	34.300,0	16.140,0	**50.440,0**

71H DESARROLLO RURAL						
OBJETIVO ESTRATÉGICO	**OBJETIVO OPERATIVO**	**ACTUACIONES**	**INDICADORES**	**HOMBRES**	**MUJERES**	**TOTAL**
DESARROLLAR LAS PERSPECTIVAS DE GÉNERO Y CLIMÁTICA EN LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LA CONSEJERÍA						
			Gasto de desarrollo local participativo Leader comprometido en proyectos con enfoque de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**20,0**
			Gasto de DLP (submedida 19.2 leader) comprometido en proyectos con enfoque de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**20,0**
	Aplicar proyectos LEADER a la contribución de la igualdad de género					
			Gasto ejecutado con perspectiva de género.			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**20,0**
			Gasto que contribuye a la igualdad de género correspondiente al programa de desarrollo rural 2014-2020			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**20,0**
			Proyectos aprobados que contribuyan a la igualdad de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**40,0**
		Establecimiento de requisitos y criterios de selección de igualdad de género en las líneas de ayudas a proyectos LEADER				
			Actuaciones subvencionables con requisitos y/o criterios de selección con perspectiva de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**40,0**

			Líneas de ayudas con requisitos y/o criterios de selección con perspectiva de género del Programa de Desarrollo Rural 2014-2020			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**40,0**
			Proyectos Leader presentados por mujeres o entidades con participación mayoritaria de mujeres			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**50,0**
PROMOVER LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA EN LAS ZONAS RURALES DE ANDALUCÍA						
			Empleos creados en el ámbito rural			
			NÚMERO	80,0	80,0	**160,0**
	Incrementar los empleos creados con las ayudas LEADER					
		Establecimiento de requisitos y criterios de selección vinculados a la creación de empleo				
			Jóvenes contratados por el programa Leader			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**40,0**
			Mujeres contratadas por el programa Leader			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**40,0**
			Operaciones que incorporan criterios de selección para la creación de empleo			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**40,0**

71P PESCA						
OBJETIVO ESTRATÉGICO	**OBJETIVO OPERATIVO**	**ACTUACIONES**	**INDICADORES**	**HOMBRES**	**MUJERES**	**TOTAL**
ACELERAR LA TRANSICIÓN HACIA UN NUEVO MODELO PRODUCTIVO BASADO EN LA GESTIÓN INTEGRAL DE LOS RECURSOS NATURALES RENOVABLES						
	Promover en el sector pesquero un control y una observancia eficientes					
		Acciones de control y observancia en materia pesquera				
			Personal de Tragsatec que apoya la gestión del Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura (FEMPA)			
			NÚMERO	2,0	1,0	**3,0**
			Personal interino de apoyo al Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura (FEMPA)			
			NÚMERO	1,0	0,0	**1,0**
DESARROLLAR LAS PERSPECTIVAS DE GÉNERO Y CLIMÁTICA EN LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LA CONSEJERÍA						
			Empleo a mujeres del sector pesquero incentivado por las medidas de igualdad			
			NÚMERO	0,0	0,0	**255,0**

Promover el asociacionismo de mujeres del sector pesquero y su empoderamiento			
Organizaciones representativas del sector pesquero andaluz apoyadas con estas ayudas			
NÚMERO	5,0	1,0	**6,0**
Acciones de apoyo para dar visibilidad a las mujeres que trabajan en el sector pesquero			
Asociaciones de mujeres apoyadas en el sector pesquero			
NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
Reducir las desigualdades entre hombres y mujeres en el sector de la acuicultura			
Subvenciones concedidas con criterio de genero			
NÚMERO	0,0	0,0	**6,0**
Inclusión de cláusulas de igualdad en la selección de proyectos respaldados por las ayudas a la acuicultura			
Proyectos acuícolas priorizados con perspectiva de género			
NÚMERO	0,0	0,0	**5,0**
OPTIMIZAR LA GESTIÓN Y RECURSOS PARA EL EJERCICIO DE LAS COMPETENCIAS DE LA CONSEJERÍA Y LA ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA			
Aplicar medidas de gestión más eficaz y eficiente en las ayudas pesqueras de fondos europeos			
Refuerzo de la asistencia técnica en la gestión del Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca			
Personal de Tragsatec que apoya la gestión del Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura (FEMPA)			
NÚMERO	5,0	19,0	**24,0**
Personal interino de apoyo al Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura (FEMPA)			
NÚMERO	5,0	9,0	**13,0**
PROMOVER LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA EN LAS ZONAS RURALES DE ANDALUCÍA			
Empleo creado y promocionado en el sector pesquero			
NÚMERO	354,0	120,0	**474,0**

1231 INSTITUTO ANDALUZ DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA, PESQUERA, ALIMENTARIA Y DE LA PRODUCCIÓN ECOLÓGICA

54D INVESTIGACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN AGRARIA Y PESQUERA

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
AVANZAR EN LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE FORMA TRANSVERSAL EN EL PROGRAMA DE IFAPA						
			Grupos de investigación liderados por mujeres			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**28,0**
			Variación de mujeres participantes en actividades de formación e investigación			
			PORCENTAJE	0,00	0,00	**0,50**
	Promover la participación de las mujeres en la actividad investigadora, de desarrollo y formativa					
			Mujeres participantes en actividades de investigación			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**50,0**
		Acciones de difusión y captación de alumnado femenino para las actividades formativas y de transferencia de tecnología				
			Acciones dirigidas a acercar la oferta de formación y transferencia a las mujeres			
			NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**
			Cursos en teleformación			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**20,0**
			Mujeres participantes en actividades de formación			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**40,0**
		Acciones para promover la presencia de mujeres en los proyectos de investigación				
			Financiación de proyectos de investigación con investigadora principal mujer			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**35,0**
			Mujeres contratadas en proyectos IDF			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**50,0**
POTENCIAR LA MODERNIZACIÓN Y LA COMPETIVIDAD DEL SECTOR AGROALIMENTARIO, PESQUERO Y ACUÍCOLA ANDALUZ						
	Aumentar la difusión y la comunicación de los resultados de la investigación y el desarrollo					
			Variación anual del número de visitas al portal institucional			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**10,0**

Actuaciones de comunicación para visibilizar la actividad desarrollada por el Instituto				
	Variación del número de seguidores en redes sociales			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**5,0**
Divulgación de la actividad científico-técnica				
	Variación en el número de suscriptores totales a IFAPATV			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**10,0**
Impulsar la generación de conocimiento en materia agroalimentaria, pesquera y acuícola				
	Personas con contratos vigentes			
	NÚMERO	85,0	107,0	**192,0**
Transferir la tecnología al sector agroalimentario, pesquero y acuícola				
Realización de jornadas de transferencia de tecnología				
	Jornadas			
	NÚMERO	0,0	0,0	**40,0**
Realización de proyectos de transferencia				
	Proyectos de transferencia			
	NÚMERO	0,0	0,0	**18,0**
POTENCIAR MEDIANTE PROGRAMAS FORMATIVOS LA CAPACITACIÓN DE LAS PERSONAS RELACIONADAS CON EL SECTOR				
Transmitir el conocimiento al sector agroalimentario, pesquero y acuícola				
	Acciones de formación			
	NÚMERO	0,0	0,0	**840,0**
Actuaciones de formación y divulgación en los sectores agrario, pesquero, alimentario y acuícola				
	Alumnado cursos de formación			
	NÚMERO	7.260,0	5.940,0	**13.200,0**
	Cursos en teleformación			
	NÚMERO	0,0	0,0	**105,0**
	Cursos presenciales			
	NÚMERO	0,0	0,0	**680,0**
	Jornadas formativas			
	NÚMERO	0,0	0,0	**55,0**

1239 AGENCIA DE GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA

71X GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA ACTUACIÓN DE LA AGENCIA						
			Variación anual en la contribución de la Agencia para la disminución de la brecha de género sector agroalimentario y pesquero			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**10,0**
	Incorporar la perspectiva de género en las actuaciones de la Agencia mediante el desarrollo de su plan de igualdad					
			Actuaciones en materia de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
		Desarrollo e implementación de las medidas del plan de igualdad de la Agencia				
			Medidas propuestas para impulsar la igualdad			
			NÚMERO	0,0	0,0	**167,0**

1300 CONSEJERÍA DE SALUD Y CONSUMO

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DESARROLLAR LAS PERSPECTIVAS DE GÉNERO Y CLIMÁTICA EN LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LA CONSEJERÍA						
			Variación anual de actividades de apoyo técnico a otros centros directivos en materia de igualdad de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**10,0**
	Diseñar un programa para coordinar la integración de la igualdad y la dimensión climática en la intervención pública					
			Acciones ejecutadas por los programas presupuestarios en cumplimiento de sus objetivos de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**15,0**
		Acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería				
			Actuaciones de información y divulgación en materia de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**10,0**

GARANTIZAR EL CARÁCTER PÚBLICO Y UNIVERSAL DEL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO DE ANDALUCÍA				
	Esperanza de vida a los 65 años de edad por sexo			
	NÚMERO	82,0	84,0	**84,0**
Garantizar la prestación de la asistencia sanitaria por parte del Servicio Andaluz de Salud				
	Consultas de médico de familia al mes por cada 100 habitantes			
	TASA	25,0	20,0	**45,0**
Actividades para la mejora del suministro y mantenimiento de los materiales de ayuda en domicilio				
	Pacientes activos con recursos en domicilio			
	NÚMERO	4.500,0	10.500,0	**15.000,0**
Actuaciones de refuerzo de las pruebas diagnósticas y de las terapias no hospitalarias				
	Tiempo medio de acceso del paciente a una prueba diagnóstica sujeta a garantía			
	PROMEDIO	30,0	30,0	**30,0**
Actuaciones de seguimiento de agendas presenciales de enfermería en Atención Primaria				
	Tiempo medio de acceso del paciente a las consultas presenciales de enfermería en atención primaria			
	PROMEDIO	2,0	2,0	**2,0**
Seguimiento de las agendas presenciales de medicina de familia en Atención Primaria				
	Tiempo medio de acceso del paciente a las consultas presenciales de medicina de familia en atención primaria			
	PROMEDIO	3,50	3,50	**3,50**
Garantizar, por parte de FAISEM, la atención que requieren las personas con enfermedad mental para lograr su integración social				
	Recursos residenciales FAISEM: plazas			
	NÚMERO	1.056,0	559,0	**1.615,0**
Dotación de plazas en Casa-Hogar gestionadas por FAISEM				
	Plazas en las casas hogar que gestiona FAISEM			
	NÚMERO	603,0	377,0	**980,0**
Dotación de plazas en las Viviendas Supervisadas que gestiona FAISEM				
	Plazas en las viviendas supervisadas que gestiona FAISEM			
	NÚMERO	453,0	182,0	**635,0**

OPTIMIZAR LA GESTIÓN Y RECURSOS PARA EL EJERCICIO DE LAS COMPETENCIAS DE LA CONSEJERÍA Y LA ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA

Aplicar una gestión de personas que promueva el talento, la conciliación y la transformación digital

Gestión de la formación del personal

Alumnado de acciones formativas en materia de género e igualdad de oportunidades			
NÚMERO	1,0	2,0	**3,0**
Alumnado de cursos de formación y perfeccionamiento			
NÚMERO	40,0	50,0	**90,0**

Promoción de actuaciones de conciliación de vida familiar del personal

Efectivos acogidos a flexibilidad horaria por motivos de conciliación familiar			
PORCENTAJE	0,80	3,22	**4,02**
Licencias concedidas al personal por cuidado de menores			
NÚMERO	3,0	4,0	**7,0**
Licencias concedidas al personal por cuidado de personas mayores			
NÚMERO	1,0	0,0	**1,0**

31B PLAN SOBRE ADICCIONES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL

ABORDAR INTEGRALMENTE EL FENÓMENO DE LAS ADICCIONES EN ANDALUCÍA

Personas atendidas a través de intervención psicoeducativa en Centro de Tratamiento Ambulatorio de adicciones			
NÚMERO	1.100,0	400,0	**1.500,0**
Personas atendidas en centros de tratamiento ambulatorio de adicciones			
NÚMERO	43.000,0	10.000,0	**53.000,0**
Población joven atendida en la red de adicciones que se encuentra en situación de riesgo			
NÚMERO	250,0	150,0	**400,0**

Fomentar la incorporación social de personas con problemas con adicciones en riesgo de exclusión social

Personas con adicciones que reciben capacitación laboral			
NÚMERO	37,0	13,0	**50,0**

Desarrollo de programas para la capacitación de las personas con adicciones y su percepción positiva por la sociedad			
Personas usuarias adscritas al programa de Asesoramiento Jurídico			
NÚMERO	1.300,0	200,0	**1.500,0**
Desarrollo de programas específicos de incorporación social para personas con adicciones			
Programa Arquímedes			
NÚMERO	43,0	15,0	**58,0**
Incrementar las acciones preventivas dirigidas a reducir las conductas de riesgo y el consumo de sustancias adictivas			
Personas que reciben acciones preventivas			
NÚMERO	900.000,0	900.000,0	**1.800.000,0**
Acciones para promover en los colegios hábitos de vida saludable			
Alumnado que recibe programas de prevención de drogodependencias y adicciones por curso escolar			
PORCENTAJE	75,0	75,0	**75,0**
Actuaciones para incrementar el grado de información sobre el consumo de sustancias adictivas y adicciones comportamentales			
Llamadas a teléfono informativo			
NÚMERO	600,0	600,0	**1.200,0**
Optimizar los procesos de tratamiento en los diferentes niveles de atención a las adicciones			
Altas terapéuticas en centros de tratamiento ambulatorio de adicciones			
PORCENTAJE	12,0	12,0	**12,0**
Altas terapéuticas en centros residenciales de adicciones			
PORCENTAJE	50,0	50,0	**50,0**
Ampliación de la conexión DIRAYA-SIPASDA			
Profesionales sanitarios de adicciones con acceso a DIRAYA			
NÚMERO	80,0	120,0	**200,0**
Desarrollo de actuaciones de reducción de riesgos y daños			
Personas usuarias atendidas en Centros de Encuentro y Acogida			
NÚMERO	2.500,0	500,0	**3.000,0**
Reparto de material de conductas de riesgo (jeringuillas, preservativos...)			
NÚMERO	0,0	0,0	**30.000,0**

		Mantenimiento de una red asistencial con centros de carácter ambulatorio y residencial			
			Admisiones a tratamiento		
			NÚMERO	15.000,0	4.000,0	**19.000,0**
			Ingresos residenciales		
			NÚMERO	1.400,0	350,0	**1.750,0**
REDUCIR LA BRECHA DE DESIGUALDAD DE GÉNERO EN SALUD Y FAMILIAS EN LA POBLACIÓN					
			Planes de salud que integren la perspectiva de género de forma explícita		
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
	Dotar a los profesionales, mediante un modelo homogéneo, de competencias en materia de género				
			Profesionales formados en materia de género		
			PORCENTAJE	20,0	20,0	**40,0**
		Desarrollo del Protocolo de coordinación entre las redes de atención a las adicciones y de violencia de género			
			Mujeres derivadas a la red de atención integral victimas de violencia de género		
			NÚMERO	0,0	20,0	**20,0**
			Mujeres que ingresan en la Red de Adicciones a través del Protocolo de atención a mujeres con adicciones		
			NÚMERO	0,0	80,0	**80,0**

41D SALUD PÚBLICA						
OBJETIVO ESTRATÉGICO	**OBJETIVO OPERATIVO**	**ACTUACIONES**	**INDICADORES**	**HOMBRES**	**MUJERES**	**TOTAL**
AUMENTAR LA PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LAS PERSONAS						
	Ampliar las actuaciones de promoción de salud dirigidas a todas las etapas de la vida de las personas					
			Variación de la población andaluza que valora positivamente su estado de salud			
			PORCENTAJE	0,00	0,00	**0,50**
		Actuaciones del Plan Integral de Hepatitis				
			Profesionales formados			
			NÚMERO	60,0	40,0	**100,0**
		Actuaciones enmarcadas en el Plan Integral de Accidentabilidad de Andalucía				
			Jóvenes, desagregados por sexo, participantes en el proyecto 'Sobre Ruedas' durante el ejercicio presupuestario			
			NÚMERO	11.342,0	11.703,0	**23.045,0**

Puesta en marcha del Plan Andaluz de Salud Sexual y Reproductiva			
Mujeres en seguimiento de planificación familiar en el ámbito de la atención primaria en el Sistema Sanitario Público			
NÚMERO	0,0	0,0	**23.000,0**
Tasa de interrupción voluntaria del embarazo en Andalucía			
TASA	0,00	0,00	**9,82**
Mejorar la salud bucodental de la población de 6-15 años			
Población de 6 a 15 años sin diagnóstico de caries dental			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**57,0**
Acciones para aumentar la cobertura y mejorar la atención de personas con derecho a recibir atención dental			
Variación anual de dentistas de cabecera que participan en el Programa de Asistencia Dental Infantil de Andalucía			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**3,0**
Prestación de atención dental a personas por dentistas adheridos al Programa de Asistencia Dental Infantil de Andalucía (PADI)			
Variación anual del índice de utilización del Programa de Asistencia Dental Infantil (PADI) en clínicas dentales adheridas			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**1,0**
Reducir la incidencia del VIH/Sida e ITS entre la población de Andalucía			
Personas diagnosticadas tardíamente de VIH durante el ejercicio presupuestario			
NÚMERO	194,0	36,0	**230,0**
Reducir las tasas de morbimortalidad por enfermedades prevenibles mediante inmunización			
Cobertura de vacunaciones incluidas en el calendario oficial			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**90,0**
Desarrollo de la estrategia de vacunación de Andalucía			
Profesionales del Sistema Sanitario Público de Andalucía, desagregados por sexo, formados en vacunas			
NÚMERO	2.000,0	8.000,0	**10.000,0**
REDUCIR LA BRECHA DE DESIGUALDAD DE GÉNERO EN SALUD Y FAMILIAS EN LA POBLACIÓN			
Planes de salud que integren la perspectiva de género de forma explícita			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
Contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres			
Partes de lesiones en materia de violencia de género emitidos en los centros sanitarios radicados en Andalucía			
NÚMERO	0,0	0,0	**4.993,0**

Actividades de formación para profesionales sanitarios en materia de prevención y atención sanitaria a la violencia de género				
	Profesionales del Sistema Sanitario Público de Andalucía, desagregados por sexo, formados en violencia de género			
	NÚMERO	1.570,0	3.079,0	**4.649,0**
Coordinación de las actuaciones en materia de atención sanitaria en violencia de género				
	Centros acreditados contra la violencia de género			
	NÚMERO	0,0	0,0	**45,0**
Diseño de la formación de profesionales de SSPA en prevención y atención integral a mujeres en situación de violencia de género				
	Acciones formativas para profesionales que atienden a mujeres víctimas de violencia de género			
	NÚMERO	0,0	0,0	**20,0**
REDUCIR LAS DESIGUALDADES SOCIALES EN SALUD				
	Variación de la diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres que valoran positivamente su salud			
	PORCENTAJE	0,00	0,00	**-5,60**
Ampliar el protocolo de Atención a Personas con Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad a personas adultas				
	Equipos locales de coordinación para protocolo coordinación atención a personas con TDAH			
	NÚMERO	0,0	0,0	**95,0**
Actividades formativas para profesionales				
	Profesionales formados			
	NÚMERO	150,0	350,0	**500,0**
Desarrollar actuaciones de promoción de estilos de vida saludables en grupos de población específicos				
	Demandas realizadas en promoción de estilos de vida saludables en ZNTS (zonas de necesidades de transformación social)			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
Actividades formativas a profesionales sanitarios sobre población inmigrante y refugiada				
	Profesionales formados			
	NÚMERO	150,0	300,0	**450,0**
Creación de grupo de expertos para la alfabetización en salud a inmigrantes y refugiados y formación de profesionales sanitarios				
	Protocolos y circuitos diseñados o rediseñados adaptados a colectivos vulnerables			
	NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**

Desarrollo del Programa de Salud Infantil y Adolescente de Andalucía en el Sistema Sanitario Público de Andalucía				
	Profesionales del SSPA formados en protocolo sanitario de actuación frente a la violencia contra la infancia			
	NÚMERO	750,0	750,0	**1.500,0**
Puesta en marcha de Grupos Socioeducativos de Atención Primaria (GRUSE)				
	Personas participantes de colectivos especialmente vulnerables en los grupos socioeducativos de atención primaria			
	NÚMERO	100,0	900,0	**1.000,0**
Mejorar la accesibilidad de las personas con diversidad funcional al Sistema Sanitario Público de Andalucía				
	Modelos de consentimiento adaptados a personas con dificultades de comprensión			
	NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
Adaptación de modelos de consentimientos informados y de protocolos a personas con dificultades de comprensión				
	Documentos de información y de consentimiento en el ámbito sanitario en lectura fácil a personas con diversidad funcional			
	NÚMERO	0,0	0,0	**5,0**
Formación de profesionales sanitarios en relación con la accesibilidad al SSPA de las personas con diversidad funcional				
	Profesionales formados			
	NÚMERO	150,0	450,0	**600,0**
Seguimiento de la accesibilidad de las consultas ginecológicas a las mujeres con diversidad funcional				
	Consultas ginecológicas adaptadas a mujeres con diversidad funcional			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**30,0**
Prevenir y detectar trastornos en el desarrollo y riesgos de presentarlos en personas menores de 0-6 años				
	Menores atendidos derivados por la Unidad de Atención Infantil Temprana			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**80,0**
Gestión de la prestación del servicio público de Atención Temprana en Andalucía				
	Niños/as atendidas en el programa de atención infantil temprana de Andalucía			
	NÚMERO	14.580,0	6.203,0	**20.783,0**

		Profesionales formados sobre la situación y necesidades de las mujeres víctimas de violencia de género		
		NÚMERO	42,0	410,0	**452,0**
	Sensibilizar a los profesionales en la detección y abordaje de las experienciencias adversas en la infancia y su familia				
		Participantes en el programa de sensibilización y mejora de la atención en personas con experiencias adversas en la infancia			
		PROMEDIO	0,00	0,00	**0,50**
	Elaboración de un programa de sensibilización y formación a los profesionales del Sistema Sanitario Público de Andalucía				
		Personas que participan en la formación en la atención sanitaria y en los cuidados a personas con experiencias adversas			
		NÚMERO	50,0	150,0	**200,0**

41J INSPECCIÓN DE SERVICIOS SANITARIOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
POTENCIAR LA EFICIENCIA Y LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA SANITARIO						
	Potenciar el aprendizaje y la adquisición de conocimientos de los profesionales de la inspección					
			Cursos de formación			
			NÚMERO	0,0	0,0	**4,0**
	Salvaguardar los derechos que la legislación sanitaria reconoce a la ciudadanía andaluza					
			Informes sobre denuncias y reclamaciones			
			RATIO	0,0	0,0	**1,0**
	Vigilar el cumplimiento de la normativa sanitaria vigente					
			Informes sobre procedimientos en centros, establecimientos y servicios sanitarios			
			NÚMERO	0,0	0,0	**5.500,0**

44H CONSUMO

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
GARANTIZAR LA PROTECCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CONSUMIDORAS						
	Alcanzar la paridad en los órganos de participación de la Dirección General de Consumo					
			Órganos donde se cumple la paridad			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**60,0**
	Incrementar la información, asesoramiento y formación de las personas consumidoras y usuarias					
			Personas formadas en programas de actividades subvencionadas en los que se tiene en cuenta la perspectiva de género			
			NÚMERO	15.000,0	15.000,0	**30.000,0**
		Actividades para aumentar el conocimiento técnico de las / los profesionales que desarrollan su actividad en el ámbito de consumo				
			Alumnado de cursos de formación y perfeccionamiento			
			NÚMERO	160,0	160,0	**320,0**
			Personas asistentes a acciones formativas en materia de igualdad de género			
			NÚMERO	10,0	10,0	**20,0**
			Seminarios y jornadas en materia de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
		Información a la ciudadanía para colaborar en garantizar los derechos en materia de consumo				
			Consultas web Consumo Responde atendidas			
			NÚMERO	0,0	0,0	**6.000,0**
			Consultas y peticiones de información atendidas			
			NÚMERO	5.000,0	5.000,0	**10.000,0**
			Llamadas consumidores web Consumo Responde			
			NÚMERO	15.000,0	15.000,0	**30.000,0**
		Mantenimiento del concurso escolar consumópolis dirigido a la población escolar				
			Alumnado de cursos de formación y perfeccionamiento			
			NÚMERO	400,0	400,0	**800,0**

Mantener las actuaciones encaminadas a que el mercado cumpla con la normativa en materia de consumo				
Actuaciones para la vigilancia y control del mercado				
Actuaciones inspectoras en materia de no discriminación en el acceso a los bienes o servicios por razón de género				
NÚMERO	0,0	0,0	**1.000,0**	
Mantener y promover el movimiento asociativo de consumo				
Programas subvencionados en materia de consumo en los que se tiene en cuenta la perspectiva de género				
NÚMERO	0,0	0,0	**30,0**	
Reforzar el uso del arbitraje y la mediación como vías de resolución de conflictos				
Tiempo medio de resolución de laudos de consumo				
PROMEDIO	0,0	0,0	**90,0**	
Tiempo medio en resolución de solicitudes de arbitraje de consumo				
PROMEDIO	0,0	0,0	**90,0**	
Mejora de la calidad de los procedimientos de reclamaciones y arbitraje a través de la digitalización y coordinación				
Laudos arbitrales emitidos				
NÚMERO	3.850,0	385,0	**770,0**	
Solicitudes de arbitraje				
NÚMERO	1.050,0	1.050,0	**2.100,0**	
REDUCIR LA BRECHA DE DESIGUALDAD DE GÉNERO EN SALUD Y FAMILIAS EN LA POBLACIÓN				
Planes de salud que integren la perspectiva de género de forma explícita				
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**	
Fomentar la incorporación de mujeres a los órganos de dirección de las asociaciones de personas consumidoras				
Asociaciones de personas consumidoras que cumplen con la paridad en sus órganos de dirección				
PORCENTAJE	0,0	0,0	**60,0**	
Comunicación a entidades de personas consumidoras instando a la representación equilibrada en sus órganos de dirección				
Comunicaciones directas realizadas con entidades, colectivos y ciudadanía				
NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**	

1331 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CONSEGUIR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y REDUCIR LA BRECHA DE DESIGUALDAD EN SALUD EN LA POBLACIÓN						
			Programas presupuestarios G+ y G que cuentan con un diagnóstico de género para planificar objetivos operativos de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
	Poner en marcha el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres					
			Centros sanitarios con Plan de Igualdad específico			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
		Creación de los Comités de Centro				
			Procedimientos de gestión de la igualdad de género implantados			
			NÚMERO	0,0	0,0	**80,0**
		Establecimiento de indicadores para garantizar que se aplican medidas de igualdad en todos los centros				
			Indicadores de control y seguimiento de las medidas de igualdad en el SSPA			
			NÚMERO	0,0	0,0	**50,0**
CONTRIBUIR A LA SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA Y AMBIENTAL DEL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO DE ANDALUCÍA						
	Aumentar un 12% total ingresos, derechos reconocidos netos de los ingresos propios					
		Seguimiento de los derechos reconocidos con carácter mensual y a nivel de centro y provincia				
			Informes de seguimiento de la situación de las liquidaciones en SUR			
			NÚMERO	0,0	0,0	**12,0**

41B FORMACIÓN SANITARIA, CONTINUA Y POSTGRADO

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CONSEGUIR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y REDUCIR LA BRECHA DE DESIGUALDAD EN SALUD EN LA POBLACIÓN						
			Programas presupuestarios G+ y G que cuentan con un diagnóstico de género para planificar objetivos operativos de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
	Contribuir a erradicar la violencia de género a través de actividades de formación continuada					
			Variación anual de actividades formativas sobre violencia de género con cargo al Pacto de Estado contra la violencia de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**10,0**
		Desarrollo de actividades formativas contra la violencia de género				
			Profesionales sanitarios formados en materia de violencia de género con cargo al Pacto de Estado contra la violencia de género			
			NÚMERO	2.625,0	4.875,0	**7.500,0**
	Contribuir a la igualdad de género en formación continuada					
			Actividades formativas en materia de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**100,0**
		Iniciativas para promover una presencia equilibrada de hombres y mujeres en la función docente				
			Grado de representación de las mujeres en la docencia			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**55,0**
		Medidas para elevar la participación del personal sanitario en cursos que contribuyan a la igualdad de género				
			Profesionales formados en materia de igualdad			
			NÚMERO	2.500,0	7.500,0	**10.000,0**
CONTRIBUIR A LA SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA Y AMBIENTAL DEL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO DE ANDALUCÍA						
	Contribuir en la lucha contra el cambio climático con actividades de información y participación activa de la sociedad					
		Desarrollo de actividades formativas para la lucha contra el cambio climático				
			Profesionales formados en materia de sensibilización ambiental			
			NÚMERO	3.000,0	9.000,0	**12.000,0**

IMPULSAR EL CONOCIMIENTO, LA INVESTIGACIÓN Y LA INNOVACIÓN EN SALUD				
	Profesionales que han desarrollado actividades formativas financiadas por el SAS en materia de investigación			
	NÚMERO	500,0	1.000,0	**1.500,0**
Contribuir a la mejora de los derechos de la infancia y la adolescencia				
	Profesionales formados en derechos de la infancia y adolescencia			
	NÚMERO	1.295,0	2.405,0	**3.700,0**
Desarrollar el programa de formación de los Especialistas Internos Residentes				
	Especialistas internos residentes en formación			
	NÚMERO	2.127,0	4.378,0	**6.505,0**
	Ejecución de los programas formativos de la formación sanitaria especializada			
	EIR enfermería de familia y comunitaria en formación			
	NÚMERO	32,0	206,0	**238,0**
	EIR enfermería pediátrica en formación			
	NÚMERO	4,0	57,0	**61,0**
	EIR salud mental en formación			
	NÚMERO	7,0	82,0	**89,0**
	Enfermeros internos residentes especialidad enfermería del trabajo en formación			
	NÚMERO	9,0	19,0	**28,0**
	Especialistas internos residentes de medicina			
	NÚMERO	2.066,0	3.868,0	**5.934,0**
	Matrones/as en formación			
	NÚMERO	9,0	146,0	**155,0**
Garantizar la actualización permanente de los/as profesionales del SAS				
	Plazas formativas ofertadas con respecto a profesionales del Servicio Andaluz de Salud			
	RATIO	2,0	2,0	**2,0**
	Impulso de la participación de los/as profesionales del SAS en actividades, internas, externas y de teleformación			
	Participantes en actividades externas de formación			
	NÚMERO	39.000,0	51.000,0	**90.000,0**
	Participantes en actividades internas de formación			
	NÚMERO	115.000,0	385.000,0	**500.000,0**

Mejorar la calidad de la formación continuada					
		Grado de satisfacción en la actividad formativa			
		PORCENTAJE	89,0	89,0	**89,0**
	Iniciativas para adecuar los contenidos formativos a las necesidades profesionales del alumnado				
		Grado de satisfacción de los discentes sobre la utilidad percibida de las actividades formativas			
		PORCENTAJE	90,0	90,0	**90,0**
	Realización de encuestas de satisfacción sobre la impartición de contenidos formativos				
		Grado de satisfacción de los docentes de las actividades formativas			
		PORCENTAJE	90,0	90,0	**90,0**
Mejorar la capacitación de los profesionales a través de las nuevas tecnologías					
		Plazas formativas ofertadas en actividades del itinerario en competencias digitales con respecto a profesionales del SAS			
		RATIO	2,0	2,0	**2,0**
Mejorar las técnicas de evaluación y metodología en las actividades de formación continuada					
		Grado de satisfacción de los discentes sobre la metodología de las actividades formativas			
		PORCENTAJE	85,0	85,0	**85,0**

41C ATENCIÓN SANITARIA						
OBJETIVO ESTRATÉGICO	**OBJETIVO OPERATIVO**	**ACTUACIONES**	**INDICADORES**	**HOMBRES**	**MUJERES**	**TOTAL**
ADAPTAR FUNCIONALMENTE LAS ESTRUCTURAS ASISTENCIALES PARA CONTRIBUIR A LA SOSTENIBILIDAD SOCIAL DEL SISTEMA SANITARIO						
	Garantizar la prestación de la asistencia sanitaria a través de centros hospitalarios concertados					
			Pacientes atendidos en hospitales concertados			
			NÚMERO	112.500,0	137.500,0	**223.298,0**
		Refuerzo de las pruebas diagnósticas, terapias e intervenciones quirúrgicas en hospitales concertados				
			Estudios diagnósticos en hospitales concertados			
			NÚMERO	292.500,0	357.500,0	**650.000,0**
			Intervenciones quirúrgicas en hospitales concertados			
			NÚMERO	54.000,0	66.000,0	**120.000,0**

Sesiones de hemodiálisis concertadas				
NÚMERO	270.995,0	331.216,0	**602.211,0**
Sesiones de rehabilitación en hospitales concertados				
NÚMERO	90.000,0	110.000,0	**200.000,0**
Impulsar la atencion socio-sanitaria				
Colaboración con el personal sanitario de los centros residenciales				
Pacientes crónicos complejos ingresados en centros residenciales con plan de acción personalizado				
PORCENTAJE	40,0	60,0	**50,0**
Identificación de las necesidades de la población residencial según complejidad				
Pacientes de centros residenciales identificados como crónicos complejos según criterios de la Base Datos Usuarios (BDU)				
PORCENTAJE	5.600,0	8.400,0	**14.000,0**
Potenciar la aplicación de la telecontinuidad de cuidados				
Pacientes frágiles incluidos en Telecontinuidad de Cuidados				
PORCENTAJE	19,0	61,0	**80,0**
Potenciar la asistencia sanitaria en Atención Hospitalaria no presencial				
Variación anual de consultas no presenciales en Atención Hospitalaria				
PORCENTAJE	20,0	20,0	**20,0**
Medidas para impulsar la primera consulta de pacientes derivados desde Atención Primaria y Atención Hospitalaria				
Variación anual de las primeras visitas en Atención Primaria y Atención Hospitalaria				
PORCENTAJE	15,0	15,0	**15,0**
Potenciación de la actividad del hospital de día quirúrgico				
Resolución mediante Cirugía Mayor Ambulatoria				
PORCENTAJE	80,0	80,0	**80,0**
Potenciar la asistencia sanitaria en Atención Primaria no presencial				
Variación anual de las consultas no presenciales en Atención Primaria				
PORCENTAJE	5,0	5,0	**5,0**
Realización de interconsultas telemáticas Atención Primaria - Hospitales				
Interconsultas telemáticas realizadas desde Atención Primaria al Hospital				
NÚMERO	100.000,0	100.000,0	**200.000,0**

APOYAR LA SALUD EN EL ENTORNO FAMILIAR			
Personas que reciben programas estructurados de educación terapéutica			
NÚMERO	29.300,0	35.700,0	**65.500,0**
Evaluar e identificar a las personas incluidas en "Atención a personas cuidadoras con diagnóstico de cansancio del cuidador"			
Personas cuidadoras identificadas con diagnóstico de "cansancio del rol del cuidador"			
PORCENTAJE	20,0	80,0	**80,0**
Inclusión de personas cuidadoras con diagnóstico "Cansancio del Cuidador" y con valoración de criterio de resultados			
Personas cuidadoras con riesgo de cansancio del rol del cuidador incluidas en talleres de estilos de vida saludables			
PORCENTAJE	20,0	80,0	**80,0**
Incrementar el porcentaje de pacientes crónicos complejos priorizados (CCP) con un Plan de Acción Personalizado (PAP)			
Pacientes crónicos complejos con planes de acción personalizados			
PORCENTAJE	40,0	60,0	**40,0**
Medidas para impulsar el seguimiento proactivo de pacientes crónicos complejos priorizados con un plan de acción personalizado			
Pacientes crónicos complejos priorizados con un Plan de Acción Personalizado y con seguimiento proactivo			
PORCENTAJE	40,0	60,0	**80,0**
Medidas para incrementar el porcentaje de pacientes inmovilizados con valoración del riesgo de úlceras por presión			
Pacientes inmovilizados con valoración del riesgo de úlceras por presión			
PORCENTAJE	77,0	77,0	**77,0**
Potenciar el autocuidado y el afrontamiento efectivo en personas con problemas crónicos de salud			
Personas con problemas crónicos de salud que utilizan TICs corporativas de seguimiento y refuerzo terapéutico			
NÚMERO	37.400,0	30.600,0	**68.000,0**
Desarrollo de las TIC para la adquisición y/o mantenimiento de hábitos saludables			
Personas que utilizan TICs corporativas sobre hábitos saludables			
NÚMERO	36.000,0	44.000,0	**80.000,0**

AVANZAR EN LA CALIDAD ASISTENCIAL CON LA FINALIDAD ÚLTIMA DE LA MEJORA DE LOS RESULTADOS EN SALUD			
Tasa de mortalidad en el accidente cerebrovascular agudo			
TASA	0,96	0,96	**0,96**
Adaptar el número de cesáreas practicadas a la realidad socio-sanitaria			
Variación anual del número de cesáreas practicadas			
PORCENTAJE	0,00	0,00	**0,60**
Adaptación de la realización de cesáreas a las indicaciones clínico-sanitarias según estándares de calidad			
Cesáreas practicadas a menores de 35 años			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**22,0**
Mecanismos de mejora de los medios diagnósticos de la condición fetal y de los protocolos establecidos para cada situación			
Cesáreas practicadas			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**24,0**
Aumentar la implantación de las competencias avanzadas en enfermería incorporando nuevos roles			
Profesionales de enfermería especialistas que incorporan nuevos roles			
NÚMERO	0,0	0,0	**2.150,0**
Desarrollo del rol de Enfermería de Práctica Avanzada de personas con cronicidad compleja			
Profesionales que se han incorporado como Enfermería de práctica avanzada para la atención de personas crónicas complejas			
NÚMERO	0,0	0,0	**500,0**
Incorporación de Enfermería Especializada en Pediatría según catálogo de puestos definidos para el ámbito comunitario			
Puestos definidos en el ámbito comunitario y hospitalario para la incorporación de Enfermería Especializada en Pediatría			
NÚMERO	0,0	0,0	**669,0**
Incorporación de Enfermería Especializada en Salud Mental según catálogo de puestos definidos			
Puestos definidos en el ámbito comunitario y hospitalario para la incorporación de enfermería especializada en salud mental			
NÚMERO	0,0	0,0	**283,0**
Incorporación de Enfermería Especializada Familiar y Comunitaria según catálogo de puestos de unidades del ámbito comunitario			

	Puestos definidos en el ámbito comunitario para la incorporación de personal de Enfermería Especializada Familiar y Comunitaria			
	NÚMERO	0,0	0,0	**411,0**
Incorporación de nuevos puestos de Enfermería Especialista Obstétrico / Ginecológica (Matrón/a) en atención primaria				
	Puestos nuevos definidos en el ámbito comunitario Enfermería Especialista Obstétrico-Ginecológica en atención primaria			
	NÚMERO	16,0	17,0	**33,0**
Incorporación del rol de Enfermería de Práctica Avanzada en cuidados oncológicos a las UA de oncología de hospitales de nivel 3				
	Profesionales que se han incorporado como 'enfermera de práctica avanzada' (EPA) en cuidados oncológicos			
	NÚMERO	0,0	0,0	**45,0**
Incorporación del rol de Enfermería de Práctica Avanzada en cuidados paliativos				
	Profesionales incorporados como personal de Enfermería de Práctica Avanzada en cuidados paliativos			
	NÚMERO	0,0	0,0	**96,0**
Incorporación del rol de la Enfermería de Práctica Avanzada de personas con tratamientos complejos en diabetes a los hospitales				
	Profesionales que se han incorporado como "Enfermería de Práctica Avanzada" (EPA) para tratamientos complejos en diabetes			
	NÚMERO	0,0	0,0	**41,0**
Incorporación del rol de la Enfermería de Práctica Avanzada en cuidados a personas con ostomías en los hospitales				
	Profesionales que se han incorporado como 'enfermera de práctica avanzada' en cuidados a personas con ostomías en los hospitales			
	NÚMERO	0,0	0,0	**36,0**
Incorporación del rol de la Enfermería de Práctica Avanzada en heridas crónicas complejas a los equipos asistenciales de AP				
	Profesionales que se han incorporado como 'enfermera de práctica avanzada' (EPA) en heridas crónicas complejas			
	NÚMERO	0,0	0,0	**36,0**
Mejorar la calidad asistencial en la asistencia hospitalaria				
	Indice de utilización de estancias hospitalarias			
	INDICE	1,0	1,0	**1,0**
Acciones de prevención de ingresos por amputaciones mayores no traumáticas de miembros inferiores sobre población con diabetes				

Ingresos por amputaciones en pacientes con diabetes mellitus			
NÚMERO	1.350,0	300,0	**1.650,0**
Análisis de pacientes con SCACEST con tratamiento de fibrinolisis o angioplastia primaria incluidos en ARIAM-Andalucía			
Pacientes con SCACEST con tratamiento de fibrinolisis o angioplastia priimaria			
NÚMERO	1.900,0	600,0	**2.500,0**
Disminución de los reingresos hospitalarios			
Reingresos hospitalarios			
PORCENTAJE	7,50	7,50	**7,50**
CONSEGUIR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y REDUCIR LA BRECHA DE DESIGUALDAD EN SALUD EN LA POBLACIÓN			
Programas presupuestarios G+ y G que cuentan con un diagnóstico de género para planificar objetivos operativos de género			
NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
Desarrollar acciones que fomenten la equidad en salud de las personas que cuidan y de aquellas con elevada necesidad de cuidados			
Personas cuidadoras con formación grupal y tarjetas +Cuidados			
PORCENTAJE	30,0	70,0	**60,0**
Promoción e identificación del rol de persona cuidadora			
Personas cuidadoras incluidas en talleres de apoyo para promocionar estilos de vida saludables y fomentar el bienestar emocional			
PORCENTAJE	30,0	70,0	**30,0**
Mejorar la salud bucodental de las mujeres embarazadas			
Variación anual de mujeres embarazadas acogidas al programa de salud bucodental			
PORCENTAJE	0,0	5,0	**5,0**
Captación de mujeres embarazadas para el programa de salud bucodental			
Embarazadas con actividades de promoción, prevención o asistencia bucodental			
NÚMERO	0,0	0,0	**15.800,0**
Realizar el Mapa integral de la igualdad de género y resultados en salud			
Grado de elaboración del mapa integral de la igualdad de género y resultados en salud			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**

Elaboración y consenso sobre metodología para el diagnóstico de situación			
Grado de elaboración de la guía para el diagnóstico de situación de género y resultados en salud			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
Medidas para impulsar las reuniones de la Comisión de Género y Salud			
Actas de la comisión de género y salud			
NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
DESARROLLAR LAS POLÍTICAS DE SALUD Y PROTEGER LA SALUD DE LAS PERSONAS PARA MEJORAR SU BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA			
Esperanza de vida a los 65 años de edad por sexo			
NÚMERO	82,0	84,0	**84,0**
Población andaluza con nivel de salud percibida buena o muy buena			
PORCENTAJE	74,0	66,0	**71,0**
Avanzar en el desarrollo de los planes integrales con perspectiva de género			
Planes integrales con perspectiva de género			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
Acciones para una mayor cobertura de pacientes identificados con necesidad de cuidados paliativos			
Pacientes identificados con necesidad de cuidados paliativos			
NÚMERO	13.000,0	12.000,0	**25.000,0**
Promoción del Cribado de cáncer colorectal			
Personas en el rango de edad de 70-74 años que participan en el Cribado de Cáncer de Colon en Andalucía			
PORCENTAJE	7,50	7,50	**15,00**
Personas que participan en el Cribado de Cáncer Colorectal en Andalucía (global)			
PORCENTAJE	32,50	32,50	**65,00**
Promoción del Cribado de Hipoacusia Neonatal de acuerdo con las recomendaciones de la cartera básica del SNS			
Recién nacidos que participan en el Cribado de Hipoacusia Neonatal			
PORCENTAJE	51,50	48,50	**77,00**
Promoción del cribado de metabolopatías de acuerdo con las recomendaciones de la cartera básica del SNS			
Recién nacidos a los que se les realiza cribado de déficit de Biotinidasa			
PORCENTAJE	50,0	50,0	**100,0**

	Recién nacidos con cribado de hiperplasia suprarrenal congénita			
	PORCENTAJE	50,0	50,0	**100,0**
Promoción del cribado poblacional del cáncer de mama				
	Mujeres con menos de 50 años que participan en el Cribado Poblacional de Cáncer de Mama			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**67,0**
	Mujeres en el rango de edad de 70-71 años que participan en el Cribado Poblacional de Cáncer de Mama			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**67,0**
	Mujeres que participan en el Cribado poblacional de Cáncer de mama en Andalucía			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**72,0**
Promoción del cribado poblacional del cáncer del cuello de útero de acuerdo con las indicaciones del SNS				
	Mujeres que participan en el Programa de Detección Precoz del Cáncer de Cuello de Útero en Andalucía			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**17,0**
Seguimiento de la implantación de los sistemas de monitorización flash de glucosa (MFG) en pacientes con diabetes mellitus.				
	Cobertura de monitorización flash de glucosa (MFG) en pacientes con diabetes (insulinopénicas)			
	PORCENTAJE	40,0	40,0	**80,0**
	Pacientes con diabetes tipo 1 y sistema de monitorización flash de glucosa (MFG) activo			
	NÚMERO	13.500,0	13.500,0	**27.000,0**
	Pacientes con diabetes tipo 2 y sistema de monitorización flash de glucosa (MFG) activo			
	NÚMERO	12.500,0	12.500,0	**25.000,0**
Facilitar la atención a las personas cuidadoras de Andalucía				
	Personas cuidadoras de pacientes necesitados de cuidados domiciliarios con valoración anual			
	PORCENTAJE	20,0	80,0	**60,0**
Desarrollo de medidas de discriminación positiva dirigidas a las personas que cuidan				
	Personas cuidadoras de grandes dependientes y personas con Alzheimer en atención domiciliaria con tarjeta +Cuidado			
	PORCENTAJE	20,0	80,0	**100,0**
Garantizar la prestación de la asistencia sanitaria en Atención Hospitalaria				

Adecuación del tiempo medio de espera para primeras consultas				
	Tiempo medio de espera para una primera consulta solicitada de atención hospitalaria			
	PROMEDIO	60,0	60,0	**60,0**
Adecuación tiempo medio de espera para pruebas diagnósticas				
	Tiempo medio de acceso del paciente a una prueba diagnóstica sujeta a garantía			
	PROMEDIO	30,0	30,0	**30,0**
Coordinación y ejecución del transporte secundario interhospitalario de pacientes con Oxigenación por Membrana Extracorpórea				
	Pacientes adultos con Oxigenación por Membrana Extracorpórea (ECMO), que requieren traslado interhospitalario			
	NÚMERO	30,0	30,0	**60,0**
	Pacientes pediátricos con Oxigenación por Membrana Extracorpórea (ECMO), que requieren traslado interhospitalario			
	NÚMERO	5,0	5,0	**10,0**
Optimización del transporte clínico secundario interhospitalario pediátrico				
	Pacientes pediátricos que requieren traslado interhospitalario			
	PORCENTAJE	75,0	75,0	**150,0**
Garantizar la prestación de la asistencia sanitaria en urgencias				
	Presión de Urgencias			
	PROPORCIÓN	0,70	0,70	**0,70**
Optimización de los recursos operativos disponibles en Atención Hospitalaria				
	Emergencias extrahospitalarias atendidas			
	NÚMERO	346.000,0	404.000,0	**750.000,0**
	Pacientes que no superan el tiempo medio en Urgencias Hospitalarias para 1ª consulta facultativa según prioridad del triaje			
	PORCENTAJE	40,0	40,0	**80,0**
	Urgencias hospitalarias atendidas			
	NÚMERO	2.362.500,0	2.887.500,0	**5.250.000,0**
Optimización de los recursos operativos disponibles en Atención Primaria				
	Urgencias en atención primaria			
	NÚMERO	3.150.000,0	3.850.000,0	**7.000.000,0**
Mejorar los cuidados domiciliarios				

Pacientes crónicos complejos atendidos en el domicilio con planes de acción personalizados (PAP)			
PORCENTAJE	40,0	60,0	**100,0**
Medidas para ampliar el suministro y mantenimiento de los materiales de ayuda en domicilio			
Pacientes activos con recursos en domicilio			
NÚMERO	4.500,0	10.500,0	**15.000,0**
FAVORECER LA ESTABILIDAD Y LA RECUPERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS PROFESIONALES			
Temporalidad en los centros sanitarios del SAS			
PORCENTAJE	41,10	46,90	**40,00**
Disminuir el peso relativo de las jornadas realizadas por el personal con nombramiento de interinidad			
Variación anual de jornadas de trabajo efectuadas por el personal interino			
PUNTOS PORCENTUALES	1,95	2,30	**2,20**
Promover el número de profesionales con vinculación no temporal respecto al año anterior			
Profesionales con plaza en propiedad respecto al año anterior			
NÚMERO	8.399,0	2.951,0	**11.350,0**
IMPULSAR EL CONOCIMIENTO, LA INVESTIGACIÓN Y LA INNOVACIÓN EN SALUD			
Investigadores/as contratados/as en el SSPA con financiación pública			
NÚMERO	112,0	168,0	**280,0**
Potenciar la investigación biomédica			
Variación anual del número de proyectos de investigación activos competitivos			
NÚMERO	50,0	50,0	**30,0**
Variación anual del número de investigadores en el SSPA			
NÚMERO	50,0	50,0	**100,0**
Fomento de la actividad investigadora			
Proyectos de investigación activos competitivos			
NÚMERO	693,0	407,0	**1.100,0**
Intensificación de la actividad investigadora en unidades asistenciales			
Personal clínico investigador contratado por el SAS			
NÚMERO	27,0	55,0	**82,0**
Personal investigador no clínico contratado a tiempo completo para Investigación (Programa Nicolas Monardes)			
NÚMERO	24,0	31,0	**55,0**

	Profesionales del SAS que compatibilizan su actividad asistencial e investigadora y tienen intensificación			
	NÚMERO	65,0	30,0	**95,0**
Potenciar la investigación en atención primaria				
	Proyectos de investigación en el ámbito de la atención primaria			
	NÚMERO	40,0	47,0	**80,0**
	Publicación de una convocatoria abierta y permanente de ayuda a proyectos de investigación en el ámbito de la Atención Primaria			
	Proyectos de Investigacion en Atención Primaria financiados por la Fundación Progreso y Salud			
	NÚMERO	65,0	70,0	**125,0**
PROTEGER Y GARANTIZAR LOS DERECHOS DE SALUD, CON ESPECIAL ATENCIÓN A LA POBLACIÓN MÁS VULNERABLE				
	Tiempo medio de respuesta para intervención quirúrgica en patología oncológica mamaria			
	PROMEDIO	0,0	0,0	**30,0**
Aumentar la sensibilización hacia las víctimas de violencia de género				
	Variación anual del número de sesiones de formación de sensibilización de profesionales frente a la violencia de género			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**15,0**
	Creación de comisiones interdisciplinares activas contra la violencia de género			
	Comisiones interdisciplinares para la violencia de género de centro sanitario activas			
	NÚMERO	0,0	0,0	**55,0**
	Desarrollo de nuevas sesiones formativas en materia de violencia de género			
	Sesiones formativas en materia de violencia de género			
	NÚMERO	0,0	0,0	**125,0**
	Promoción de la formación en materia de violencia de género entre los profesionales sanitarios			
	Profesionales sanitarios formados en materia de violencia de género			
	NÚMERO	875,0	1.675,0	**2.500,0**
Garantizar las inmunizaciones en la población				
	Población infantil con vacunación completa en los primeros años de vida			
	PORCENTAJE	100,0	100,0	**100,0**

Consolidación de la vacunación infanto-juvenil vacunada contra el Virus del Papiloma Humano				
	Población infantojuvenil (12 -18 años) vacunada contra el virus del papiloma humano (VHP)			
	PORCENTAJE	90,0	90,0	**90,0**
Iniciativas para aumentar las coberturas de vacunación antigripal en personas de más de 65 años de edad				
	Población mayor de 60 años vacunados frente a COVID			
	PROPORCIÓN	90,0	90,0	**90,0**
	Población mayor de 65 años vacunada frente a gripe			
	PORCENTAJE	75,0	75,0	**75,0**
Medidas para la consolidación de la vacunación infantil en zonas con necesidades de transformación social				
	Población infantil residente en ZNTS vacunada frente al sarampión, rubeola y parotiditis			
	PORCENTAJE	98,0	98,0	**98,0**
Impulsar la prevención en la infancia y la adolescencia				
	Grado de captación del Programa de Salud Infantil y Adolescente de Andalucía (PSIAA)			
	PORCENTAJE	90,0	90,0	**90,0**
Seguimiento del Programa de Salud Infantil de Andalucía				
	Niños/as de 6 años que tienen realizada la visita de los 6 años del Programa de Salud Infantil			
	PORCENTAJE	75,0	75,0	**75,0**
Incrementar el número de Grupos Socioeducativos (GRUSE) tanto en hombres como en mujeres				
	Incremento de Grupos Socio Educativos (GRUSE) hombres y mujeres			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**10,0**
Acciones para mejorar la fidelización de los Grupos Socioeducativos				
	Personas que finalizan un grupo GRUSE			
	NÚMERO	200,0	2.800,0	**3.000,0**
Desarrollo de los Grupos Socioeducativos con presencia de hombres				
	Grupos socioeducativos de hombres			
	NÚMERO	0,0	0,0	**25,0**
Medidas para fomentar la implantación de los Grupos Socioeducativos en el ámbito de las Unidades de Atención Primaria				
	Implantación de los GRUSE en unidades asistenciales de atención primaria			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**75,0**

Incrementar el número de personas incluidas en el programa de mayores de 65 años				
	Variación anual de personas incluidas en el programa de mayores de 60 años			
	PORCENTAJE	40,0	60,0	**15,0**
	Identificación y clasificación de necesidades de las personas mayores de 65 años			
	Personas de 60 o más años con valoraciones de fragilidad funcional o cognitiva			
	PORCENTAJE	42,0	58,0	**45,0**
	Iniciativas para incrementar el número de consultas médicas no presenciales			
	Teleconsultas para la coordinación de los pacientes crónicos complejos			
	PORCENTAJE	40,0	60,0	**30,0**
Mejorar la accesibilidad universal				
	Difusión de los recursos adaptados para mujeres con discapacidad a profesionales, pacientes y asociaciones			
	Planes de accesibilidad de centro que incorporan los circuitos de acceso a consulta de ginecología adaptados			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
Mejorar la salud bucodental en la infancia, la juventud, personas mayores y con diversidad funcional				
	Variación de niños/as de 6-15 años, personas de 65 o más años y personas con discapacidad en consulta odontólogica			
	NÚMERO	6.800,0	7.200,0	**14.000,0**
	Fomento de la accesibilidad y recursos para la prestación bucodental a las personas con diversidad funcional			
	Población con diversidad funcional intervenidos para realizar algún tratamiento bucodental			
	NÚMERO	1.060,0	940,0	**2.000,0**
	Fomento de las intervenciones en procesos agudos bucodentales en población general			
	Personas atendidas en los gabinetes odontológicos con procesos agudos que requieren intervención			
	NÚMERO	158.231,0	185.749,0	**343.980,0**
	Identificación de personas de 65 o más años con necesidades odontológicas			
	Población mayor o igual de 65 años con intervenciones en consulta de odontología			
	NÚMERO	16.500,0	13.500,0	**30.000,0**

Promoción, prevención, diagnóstico precoz y educación sanitaria en la población de 6 a 15 años			
Población de 6 a 15 años con intervenciones de selladores dentales, fluoración o educación sanitaria en gabinetes odontológicos			
NÚMERO	10.000,0	10.000,0	**20.000,0**
SITUAR LA ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD COMO EL EJE VERTEBRADOR DEL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO DE ANDALUCÍA			
Desarrollar el Proyecto Estratégico de Alta Resolución Diagnóstica y Terapéutica en Atención Primaria			
Hospitalización por enfermedades crónicas evitables sensibles a los cuidados ambulatorios			
TASA	0,0	0,0	**100,0**
Actuaciones para ampliar la resolución de las consultas de acogida en los centros de Atención Primaria			
Consultas de acogida resueltas en los centros de atención primaria			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**50,0**
Garantizar la prestación de la asistencia sanitaria en Atención Primaria			
Consultas de enfermería al mes por cada 100 habitantes			
TASA	17,0	18,0	**35,0**
Consultas de médico de familia al mes por cada 100 habitantes			
TASA	25,0	20,0	**45,0**
Consultas de pediatría al mes por cada 100 habitantes			
TASA	17,0	18,0	**35,0**
Seguimiento de agendas presenciales de enfermería en Atención Primaria			
Tiempo medio de acceso del paciente a las consultas presenciales de enfermería en atención primaria			
PROMEDIO	2,0	2,0	**2,0**
Seguimiento de agendas presenciales de medicina de familia en Atención Primaria			
Tiempo medio de acceso del paciente a las consultas presenciales de medicina de familia en atención primaria			
PROMEDIO	3,50	3,50	**3,50**
Impulsar una Atención Primaria vertebradora real de toda la atención sanitaria constituyendo el principal agente de salud			
Personas adultas por Equipo Básico de Atención Primaria (EBAP)			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**40,0**

			Personas menores de 14 años por Equipo Básico de Atención Primaria (EBAP)			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**2,0**
		Medidas para impulsar la accesibilidad a los profesionales de referencia del equipo de Atención Primaria				
			Población media asignada a cada profesional de Enfermería			
			RATIO	0,0	0,0	**1.700,0**
			Población media asignada a cada profesional de Medicina de Familia y Comunitaria			
			RATIO	0,0	0,0	**1.500,0**
			Población media asignada a cada profesional de Pediatría			
			RATIO	0,0	0,0	**1.000,0**
41E HEMOTERAPIA						
OBJETIVO ESTRATÉGICO	**OBJETIVO OPERATIVO**	**ACTUACIONES**	**INDICADORES**	**HOMBRES**	**MUJERES**	**TOTAL**
DESARROLLAR LAS POLÍTICAS DE SALUD Y PROTEGER LA SALUD DE LAS PERSONAS PARA MEJORAR SU BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA						
			Población andaluza con nivel de salud percibida buena o muy buena			
			PORCENTAJE	74,0	66,0	**71,0**
41F TRASPLANTE DE ÓRGANOS						
OBJETIVO ESTRATÉGICO	**OBJETIVO OPERATIVO**	**ACTUACIONES**	**INDICADORES**	**HOMBRES**	**MUJERES**	**TOTAL**
DESARROLLAR LAS POLÍTICAS DE SALUD Y PROTEGER LA SALUD DE LAS PERSONAS PARA MEJORAR SU BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA						
			Población andaluza con nivel de salud percibida buena o muy buena			
			PORCENTAJE	74,0	66,0	**71,0**
	Consolidar una tasa anual de 50 donantes de órganos por cada millón de habitantes					
			Donantes/1.000.000 habitantes			
			TASA	0,0	0,0	**50,0**
		Fomento de la donación renal de vivo entre los servicios de nefrología				
			Donantes vivos para trasplante renal			
			NÚMERO	25,0	25,0	**50,0**
		Medidas para incrementar los recursos humanos en la Red de Coordinadores de Trasplantes hospitalaria de la CATA				

Coordinadores de trasplantes por cada millón de habitantes / media española				
TASA		0,0	0,0	**10,0**
Realización de perfusión regional normotécnica (PRN) para la extracción de órganos de donantes en asistolia				
Donantes en asistolia tipo III con Perfusión Regional Normotécnica addominal y/o torácica				
NÚMERO		90,0	90,0	**180,0**
Consolidar una tasa anual superior a 100 trasplantes de órganos por cada millón de habitantes				
Mantenimiento de la actividad de los trasplantes de órganos sólidos				
Trasplantes cardíacos				
NÚMERO		20,0	20,0	**40,0**
Trasplantes de páncreas				
NÚMERO		9,0	8,0	**17,0**
Trasplantes de pulmón				
NÚMERO		45,0	45,0	**90,0**
Trasplantes hepáticos				
NÚMERO		120,0	120,0	**240,0**
Trasplantes renales				
NÚMERO		325,0	325,0	**650,0**

41G PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y FARMACÉUTICAS						
OBJETIVO ESTRATÉGICO	**OBJETIVO OPERATIVO**	**ACTUACIONES**	**INDICADORES**	**HOMBRES**	**MUJERES**	**TOTAL**
AVANZAR EN LA CALIDAD ASISTENCIAL CON LA FINALIDAD ÚLTIMA DE LA MEJORA DE LOS RESULTADOS EN SALUD						
			Personas polimedicadas en Andalucía			
			NÚMERO	139.000,0	200.000,0	**339.000,0**
	Mantener el gasto medio de farmacia por habitante andaluz por debajo de la media española					
		Promoción de la prescripción por principio activo				
			Recetas prescritas por principio activo			
			PORCENTAJE	90,0	90,0	**90,0**
		Promoción de la prescripción por receta electronica XXI en condiciones de igualdad				
			Recetas prescritas por receta electronica (Receta XXI)			
			PORCENTAJE	99,0	99,0	**99,0**

CONSEGUIR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y REDUCIR LA BRECHA DE DESIGUALDAD EN SALUD EN LA POBLACIÓN				
		Programas presupuestarios G+ y G que cuentan con un diagnóstico de género para planificar objetivos operativos de género		
		NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
	Disminuir la tasa de benzodiazepinas en Andalucía				
		Tasa de disminución del uso de benzodiacepinas (BZD) en la población andaluza		
		TASA	86,0	125,0	**108,0**
	Puesta en marcha de la campaña formativa "Benzostopjuntos" para disminuir el uso de benzodiacepinas en Andalucía				
		Centros de Salud adheridos a la campaña formativa para la disminución del uso de la benzodiacepinas (Benzostopjuntos)		
		NÚMERO	250,0	250,0	**250,0**

1332 INSTITUTO DE SALUD DE ANDALUCÍA

41K GENER. Y GEST. DEL CONOCIMIENTO EN SALUD Y SALUD PÚBLICA

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
AVANZAR EN LA CALIDAD ASISTENCIAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LOS RESULTADOS EN SALUD						
	Desarrollo profesional y formación.					
		Acreditación de las competencias profesionales del personal sanitario público				
			Acreditaciones profesionales concedidas			
			NÚMERO	1.000,0	1.000,0	**2.000,0**
	Impulsar la calidad en el Sistema Sanitario Público de Andalucía					
		Informes que incluyen la perspectiva de igualdad en la evaluación de tecnologías sanitarias				
			Informes de evaluación de tecnologías sanitarias con perspectiva de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**75,0**
GARANTIZAR EL CARÁCTER PÚBLICO Y UNIVERSAL DEL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO DE ANDALUCÍA						
			Esperanza de vida a los 65 años de edad por sexo			
			NÚMERO	18,0	22,0	**20,0**

Garantizar una formación continuada de calidad a todos los profesionales sanitarios públicos de Andalucía				
Desarrollo de actividades de formación para profesionales del Sistema Sanitario Público de Andalucía				
Acciones de formación				
NÚMERO	0,0	0,0	**250,0**	
REDUCIR LA BRECHA DE DESIGUALDAD DE GÉNERO EN SALUD Y FAMILIAS EN LA POBLACIÓN				
Investigadores/as principales				
PORCENTAJE	0,0	0,0	**50,0**	
Garantizar la presencia equilibrada de las mujeres en las posiciones de liderazgo en la I+i en Salud				
Representación de mujeres inventoras en licencias de propiedad industrial del SSPA				
PORCENTAJE	0,0	0,0	**50,0**	
Representación en proyectos activos del SSPA de investigación				
PORCENTAJE	0,0	0,0	**50,0**	
Actuaciones que garantizan la representación de mujeres en los puestos directivos				
Puestos directivos en institutos y centros de investigación del SSPA				
PORCENTAJE	0,0	0,0	**40,0**	
Actuaciones que garantizan la representación equilibrada en los paneles de evaluación				
Representación equilibrada en paneles de evaluación de proyectos de investigación biomédica				
PORCENTAJE	0,0	0,0	**50,0**	
Incrementar el liderazgo científico de las mujeres en la I+i en Salud				
Institutos y centros de investigación del SSPA con planes de igualdad				
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**	
Formación específica para reforzar la competencia de liderazgo científico dirigido a mujeres				
Acciones formativas para reforzar la competencia de liderazgo científico dirigido a las mujeres				
NÚMERO	7,0	8,0	**15,0**	

1340 CONSORCIO SANITARIO PÚBLICO DEL ALJARAFE

41C ATENCIÓN SANITARIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DESARROLLAR LAS POLÍTICAS DE SALUD Y PROTEGER LA SALUD DE LAS PERSONAS PARA MEJORAR SU BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA						
			Esperanza de vida a los 65 años de edad por sexo			
			NÚMERO	82,0	84,0	**84,0**
	Garantizar la asistencia sanitaria en la zona del Aljarafe (provincia de Sevilla)					
			Población de la zona del Aljarafe atendida			
			NÚMERO	0,0	0,0	**299.279,0**
		Cobertura sanitaria de la población del Aljarafe mediante las prestaciones del Hospital San Juan de Dios				
			Población de la zona del Aljarafe atendida			
			NÚMERO	0,0	0,0	**299.279,0**

1400 CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

11F ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
FOMENTAR LA INVESTIGACIÓN, FORMACIÓN Y DIVULGACIÓN EN MATERIA SOCIOECONÓMICA						
			Solicitudes de publicaciones			
			NÚMERO	30,0	20,0	**50,0**
	Contribuir a la divulgación y fomento de la investigación y formación en materia socioeconómica					
		Refuerzo de la presencia activa del Consejo en las redes sociales				
			Fans en Facebook			
			NÚMERO	350,0	300,0	**650,0**
			Seguidores en Twitter			
			NÚMERO	900,0	800,0	**1.700,0**
REFORZAR LOS MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN DE AGENTES ECONÓMICOS Y SOCIALES Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ACTUACIONES DEL CONSEJO						
			Normas analizadas con perspectiva de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**60,0**

Fomentar la participación y el diálogo social					
	Programación y organización de jornadas de reflexión y debate				
		Asistentes a jornadas del CES			
		NÚMERO	150,0	150,0	**300,0**
Incorporar la perspectiva de género a las actuaciones del Consejo					
		Informes propios con perspectiva de género			
		NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
	Análisis de la normativa dictaminada desde la perspectiva de género				
		Reuniones de análisis de normativa de género			
		NÚMERO	0,0	0,0	**25,0**
	Proposición de observaciones de género en los dictámenes del Consejo Económico y Social de Andalucía				
		Propuestas sobre mejora en materia de género			
		NÚMERO	0,0	0,0	**15,0**
		Seguimientos de propuestas sobre mejora en materia de género			
		NÚMERO	0,0	0,0	**15,0**
Mejorar la calidad de la normativa económica y social de Andalucía a través de los mecanismos de la participación social					
		Asistentes a reuniones			
		NÚMERO	200,0	200,0	**400,0**

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES						
OBJETIVO ESTRATÉGICO	**OBJETIVO OPERATIVO**	**ACTUACIONES**	**INDICADORES**	**HOMBRES**	**MUJERES**	**TOTAL**
DESARROLLAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y CLIMÁTICA EN LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LAS POLITICAS DE LA CONSEJERÍA						
			Variación anual de actividades de apoyo técnico a otros centros directivos en materia de igualdad de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**5,0**
	Diseñar un programa para coordinar la integración de la igualdad y la dimensión climática en la intervención pública					
			Acciones ejecutadas por los programas presupuestarios en cumplimiento de sus objetivos de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**20,0**
		Acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería				

Actuaciones de información y divulgación en materia de género			
NÚMERO	0,0	0,0	**18,0**
Asesoramiento a los Centros Directivos en la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones			
Informes de observaciones realizados por la Unidad de Igualdad de Género			
NÚMERO	0,0	0,0	**12,0**
Recomendaciones adoptadas en las disposiciones normativas de inclusión de la perspectiva de género			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**30,0**
OPTIMIZAR LA GESTIÓN Y RECURSOS PARA EL EJERCICIO DE LAS COMPETENCIAS DE LA CONSEJERÍA Y LA ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA			
Variación interanual de personas atendidas mediante procedimientos telemáticos			
PUNTOS PORCENTUALES	3,0	2,0	**5,0**
Aplicar una gestión de personas que promueva el talento, la conciliación y la transformación digital			
Personal que realiza formación de perfeccionamiento sobre el total de la Consejería			
PORCENTAJE	30,0	70,0	**37,0**
Gestión de la formación del personal			
Alumnado de acciones formativas en materia de género e igualdad de oportunidades			
NÚMERO	0,0	5,0	**5,0**
Alumnado de cursos de formación y perfeccionamiento			
NÚMERO	113,0	307,0	**420,0**
Promoción de actuaciones de conciliación de vida familiar del personal			
Efectivos acogidos a flexibilidad horaria por motivos de conciliación familiar			
PORCENTAJE	1,0	7,0	**8,0**
Licencias concedidas al personal por cuidado de menores			
NÚMERO	0,0	8,0	**8,0**
Licencias concedidas al personal por cuidado de personas mayores			
NÚMERO	0,0	1,0	**1,0**

Construir una administración accesible, transparente y participativa						
	Establecimiento de canales de comunicación con la ciudadanía					
		Solicitudes de información pública formuladas				
			NÚMERO	59,0	41,0	**100,0**

31C SEGURIDAD, SALUD Y RELACIONES LABORALES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
IMPULSAR QUE LAS EMPRESAS ADOPTEN POLÍTICAS REALES DE CONCILIACIÓN QUE BENEFICIEN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS						
			Personas beneficiarias de actuaciones de igualdad y conciliación laboral			
			NÚMERO	1.800,0	1.900,0	**3.700,0**
	Fomentar el desarrollo de actuaciones por entidades locales y empresas que faciliten la conciliación					
			Subvenciones conciliación			
			NÚMERO	0,0	0,0	**105,0**
		Convocatoria de subvenciones a empresas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal				
			Acciones realizadas en materia de conciliación y corresponsabilidad			
			NÚMERO	0,0	0,0	**20,0**
		Convocatoria de subvenciones a entidades locales para el desarrollo de acciones que posibiliten la conciliación				
			Subvenciones concedidas			
			NÚMERO	0,0	0,0	**90,0**
	Impulsar el desarrollo de acciones de sensibilización y difusión en materia de conciliación					
			Variación en el número de acciones desarrolladas para favorecer la igualdad y la conciliación en el mercado laboral			
			NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**
		Convocatoria de subvenciones a entidades locales para realización de actividades de sensibilización en materia de conciliación				
			Acciones de difusión y divulgación			
			NÚMERO	0,0	0,0	**50,0**
MEJORAR LAS RELACIONES LABORALES E IMPULSAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA						
	Paliar las consecuencias de la exclusión de la actividad productiva de colectivos con dificultades de acceso al mercado laboral					

Tramitación de ayudas sociolaborales				
	Ayudas sociolaborales tramitadas			
	NÚMERO	36,0	9,0	**45,0**
Promover la igualdad de género en el marco de la negociación colectiva				
	Acciones de asesoramiento sobre discriminación por razón de género y violencia de género en relación a las anualmente realizadas			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**8,0**
Realización de acciones de sensibilización en materia de igualdad de género en el ámbito laboral				
	Personas participantes			
	NÚMERO	50,0	50,0	**100,0**
PROMOVER ACTIVAMENTE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS, CONTRIBUYENDO A LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL				
	Medidas propuestas para impulsar la igualdad			
	NÚMERO	0,0	0,0	**90,0**
Desarrollar acciones de información, divulgación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades en las empresas				
	Variación proyectos subvencionados			
	NÚMERO	0,0	0,0	**5,0**
Convocatoria de subvenciones a empresas para realizar actividades de información y sensibilización en materia de igualdad				
	Actuaciones de sensibilización, comunicación, asesoramiento y formación en materia de igualdad de género			
	NÚMERO	0,0	0,0	**20,0**
	Actuaciones orientadas a la eliminación de la discriminación contra las mujeres y a la lucha contra la violencia de género			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**10,0**
Fomentar la elaboración e implantación de planes de igualdad en empresas				
	Variación en el número de ayudas destinadas a pymes para fomentar el desarrollo de planes de igualdad			
	NÚMERO	0,0	0,0	**5,0**
Convocatoria de subvenciones a pequeñas y medianas empresas para la implantación de planes de igualdad				
	Ayudas concedida a pymes para fomentar el desarrollo de planes de igualdad			
	NÚMERO	0,0	0,0	**27,0**

PROMOVER LA MEJORA DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL PARA REDUCIR LA SINIESTRALIDAD						
			Variación porcentual del índice de incidencia de accidentes en jornada de trabajo con baja en Andalucía			
			PORCENTAJE	-0,50	-0,50	**-1,00**
			Variación porcentual del índice de incidencia normalizado de enfermedades profesionales en Andalucía			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**2,0**
	Ejercer una práctica eficaz de la vigilancia de la salud de las personas empleadas públicas de la Junta de Andalucía					
			Empleados públicos sometidos a vigilancia de la salud			
			NÚMERO	5.000,0	5.000,0	**10.000,0**
		Realización de reconocimientos médicos en centros de prevención de riesgos laborales				
			Pruebas analíticas a personal empleado público			
			NÚMERO	5.000,0	5.000,0	**10.000,0**
			Pruebas realizadas en los reconocimientos médicos al personal empleado público			
			NÚMERO	5.000,0	5.000,0	**10.000,0**
	Impulsar el desarrollo de acciones de asesoramiento e información para la mejora de la gestión preventiva en las empresas					
			Personas participantes en acciones de sensibilización y formación en prevención de riesgos laborales			
			NÚMERO	4.500,0	3.500,0	**8.000,0**
31M CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES						
OBJETIVO ESTRATÉGICO	**OBJETIVO OPERATIVO**	**ACTUACIONES**	**INDICADORES**	**HOMBRES**	**MUJERES**	**TOTAL**
IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA						
			Variación anual de presencia femenina en las mesas de negociación			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**2,0**
	Incrementar el porcentaje de la participación de la mujer en las comisiones negociadoras de los convenios sectoriales.					
			Presencia femenina en las comisiones de negociación de convenios sectoriales firmados en la anualidad			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**50,0**
			Recomendaciones atendidas en materia de composición igualitaria			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**5,0**

Formulación de recomendaciones en materia de género a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos			
Fichas de convenios suscritos en la anualidad con contenido en materia de género			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**80,0**
Recomendaciones CARL para el logro de la paridad en las comisiones de negociación de convenios			
NÚMERO	0,0	0,0	**10,0**
AMPLIAR Y PROFUNDIZAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA RENOVACIÓN DE LOS CONVENIOS			
Variación interanual de convenios colectivos que incorporan recomendaciones en materia de violencia de género y acoso			
NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
Impulsar la prevención de la violencia sexual y de género en la negociación colectiva			
Medidas acordadas en el II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva en materia de violencia sexual y de género			
NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**
Desarrollo de acciones formativas específicas en materia de prevención de la violencia sexual y de género			
Acciones formativas específicas en materia de prevención de violencia sexual y de género desarrolladas			
NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
INCREMENTAR LA EFICIENCIA DEL SERCLA PARA LA CANALIZACIÓN PACÍFICA DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL			
Incrementar el porcentaje de la utilización del SERCLA como cauce para la solución de la conflictividad laboral			
Mejora de la eficacia en las actuaciones de mediación en conflictos laborales			
Mediadores del SERCLA participantes			
NÚMERO	155,0	89,0	**244,0**
POTENCIAR LA DIVULGACIÓN E INVESTIGACIÓN EN MATERIA SOCIOLABORAL			
Impartir formación a las comisiones negociadoras de convenios y al colectivo de mediadores del SERCLA			
Actuaciones de formación para comisiones negociadoras de convenios colectivos y personas mediadoras			
Acciones formativas en materia de género e igualdad de oportunidades			
NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
Personas asistentes a jornadas formación CARL			
NÚMERO	200,0	200,0	**400,0**

32D FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
INCREMENTAR LOS RECURSOS Y LA CAPACITACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS PARA ACCEDER Y/O MANTENER EL EMPLEO						
			Porcentaje de participantes con resultado de apto			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**70,0**
	Desarrollar acciones formativas para incrementar el número de personas desempleadas y ocupadas sensibilizadas en género					
			Variación anual de las personas formadas y sensibilizadas en igualdad de género			
			PORCENTAJE	12,0	18,0	**30,0**
		Impartición de módulo formativo de sensibilización de género				
			Módulos impartidos de sensibilizacion en igualdad de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**100,0**
			Personas formadas en sensibilización de género			
			NÚMERO	600,0	900,0	**1.500,0**
	Desarrollar acciones formativas para mejorar la capacitación de personas desempleadas					
			Participantes que finalizan con resultado de apto las acciones formativas dirigidas a personas desempleadas			
			NÚMERO	16.000,0	24.000,0	**40.000,0**
		Desarrollo acciones formativas dirigidas a personas desempleadas mediante convocatoria subvenciones a EELL				
			Participantes desempleados con resultado de apto en actividades formativas subvencionadas derivadas de proyectos singulares			
			PORCENTAJE	54,0	36,0	**90,0**
			Participantes que obtienen una cualificación tras su participación en una intervención del Fondo de Transición Justa			
			NÚMERO	13,0	19,0	**32,0**
			Personas desempleadas que inician una intervención del Fondo Transición Justa			
			NÚMERO	13,0	20,0	**33,0**
		Desarrollo de acciones formativas a personas desempleadas en convocatorias de subvenciones de entidades privadas				
			Participantes que obtienen una cualificación tras su participación en una intervención del Fondo de Transición Justa			
			NÚMERO	12,0	19,0	**31,0**

	Personas desempleadas que inician una intervención del Fondo Transición Justa			
	NÚMERO	13,0	19,0	**32,0**
Desarrollo de contratos Sector Público para la realización de acciones formativas dirigidas a personas trabajadoras desempleadas				
	Participantes en acciones formativas con resultado de apto			
	NÚMERO	733,0	897,0	**1.630,0**
Desarrollo de programas formativos que incluyan compromiso de contratación mediante la convocatoria de subvenciones				
	Mujeres víctimas violencia de género o de trata y explotación sexual formadas en programas formativos para la inserción laboral			
	NÚMERO	0,0	0,0	**189,0**
Ofertar una formación que mejore la cualificación profesional de las personas trabajadoras ocupadas				
	Personas ocupadas con resultado de apto en acciones formativas que mejoren su cualificación			
	PORCENTAJE	30,0	20,0	**50,0**
Desarrollo acciones formativas de diálogo social y negociación colectiva dirigidas a personas ocupadas mediante subvenciones				
	Personas participantes			
	NÚMERO	4.600,0	6.900,0	**11.500,0**
Desarrollo de acciones formativas dirigidas a personas ocupadas mediante la convocatoria de subvenciones				
	Participantes que obtienen una cualificación tras su participación en una intervención del Fondo de Transición Justa			
	NÚMERO	25,0	38,0	**63,0**
	Personas ocupadas que inician una intervención del Fondo de Transición Justa mediante convocatoria de subvenciones a EELL			
	NÚMERO	13,0	20,0	**33,0**
	Personas ocupadas que inician una intervención del Fondo de Transición Justa mediante subvenciones a entidades de formación			
	NÚMERO	13,0	19,0	**32,0**
PROMOVER LA IGUALDAD EFECTIVA DE GÉNERO EN EL ACCESO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO				
	Distribución por sexo de las personas participantes en acciones formativas			
	PORCENTAJE	60,0	40,0	**100,0**

Mujeres desempleadas víctimas de violencia de género que participan en acciones formativas subvencionadas			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**1,0**
Número de criterios de valoración vinculados con la igualdad de género incorporados a la convocatoria			
NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**

Desarrollar acciones formativas encaminadas a incrementar la sensibilización en género del personal formador

Variación anual de personal formador que ha recibido formación en igualdad de género			
PORCENTAJE	18,0	12,0	**30,0**

Impartición de módulo formativo de sensibilización de género

Personal formador que participa en acciones formativas			
NÚMERO	120,0	180,0	**300,0**

Incrementar las mujeres formadas en Formación Profesional para el Empleo respecto al año anterior en sectores masculinizados

Variación anual de la presencia de mujeres en la Formación Profesional para el Empleo			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**5,0**

32K POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL

AUMENTAR LA ACTIVACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES Y SU PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

Variación anual de la población femenina ocupada en Andalucía			
PORCENTAJE	0,00	0,00	**0,34**

Impulsar medidas para la conciliación laboral y personal

Incentivos concedidos para la conciliación laboral y personal			
NÚMERO	79,0	118,0	**197,0**

Incentivos a la conciliación laboral

Personas beneficiarias de incentivos para la contratación de personas desempleadas para la atención y cuidados			
NÚMERO	67,0	100,0	**167,0**
Personas beneficiarias de los incentivos a la conciliación laboral mediante la modalidad de teletrabajo			
NÚMERO	12,0	18,0	**30,0**

Incrementar en las políticas activas de empleo el grado de participación de las mujeres

Líneas de ayuda que incorporan acciones positivas para corregir las desigualdades de género en el acceso al empleo			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**95,0**
Establecimiento de medidas específicas de apoyo para fomentar la creación y mantenimiento de empleo en mujeres			
Mujeres beneficiarias de los incentivos a la contratación indefinida			
NÚMERO	0,0	0,0	**8.991,0**
MEJORAR LA EMPLEABILIDAD, CON ESPECIAL ATENCIÓN A LOS COLECTIVOS PRIORITARIOS			
Favorecer la creación y el mantenimiento del empleo de colectivos con dificultades de inserción			
Variación anual de personas beneficiarias de los incentivos a la contratación de personas con dificultades de inserción			
PORCENTAJE	2,40	3,60	**3,00**
Fomento del empleo colectivos en riesgo o situación de exclusión social en empresas de inserción y en mercado ordinario trabajo			
Personas beneficiarias de incentivos dirigidos a personas en situación de exclusión social			
NÚMERO	121,0	181,0	**302,0**
Fomento del empleo de personas con discapacidad en centros especiales de empleo y en el mercado ordinario de trabajo			
Personas beneficiarias de los incentivos a la contratación de personas con discapacidad			
NÚMERO	2.296,0	3.445,0	**5.741,0**
Puestos de trabajo adaptados y barreras arquitectónicas eliminadas en Centros Especiales de Empleo y en empresas ordinarias			
NÚMERO	20,0	28,0	**48,0**
Fomentar la contratación, favorecer el empleo de calidad y la inserción estable, y contribuir a una economía verde			
Incentivos concedidos a la contratación indefinida			
NÚMERO	5.161,0	5.247,0	**10.408,0**
Subvenciones para impulsar la inserción laboral y el fomento de la contratación			
Personas beneficiarias de incentivos a la contratación de participantes en prácticas no laborales en empresas en Andalucía			
NÚMERO	316,0	317,0	**633,0**
Personas beneficiarias de incentivos concedidos a la contratación indefinida en colectivos vulnerables			
NÚMERO	1.006,0	1.007,0	**2.013,0**

Personas beneficiarias de incentivos concedidos a la contratación para personas entre 18 y 29 años			
NÚMERO	2.251,0	2.252,0	**4.503,0**
Personas beneficiarias de la conversión de contratos indefinidos de jornada parcial a contratos indefinidos a jornada completa			
NÚMERO	600,0	600,0	**1.200,0**
Personas beneficiarias de los incentivos a la contratación de personas con discapacidad			
NÚMERO	613,0	613,0	**1.226,0**

72C TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA SOCIAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
FOMENTAR EL TRABAJO AUTÓNOMO EN IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS CONDICIONES DE ACCESO Y DESARROLLO						
			Variación anual neta del número de personas trabajadoras autónomas			
			PORCENTAJE	60,00	40,00	**0,50**
	Apoyar a las personas trabajadoras autónomas					
			Personas trabajadoras autónomas apoyadas			
			NÚMERO	10.470,0	6.921,0	**17.451,0**
		Consolidación de empresas de trabajo autónomo a través del estímulo a la competitividad de las personas trabajadoras autónomas				
			Ayuda a la mejora de la competitividad en las personas trabajadoras autónomas			
			NÚMERO	6.535,0	4.357,0	**10.892,0**
		Estímulo a la creación de empresas de trabajo autónomo				
			Variación anual de personas trabajadoras autónomas beneficiarias de ayudas al alta			
			NÚMERO	3.935,0	2.624,0	**6.559,0**
	Impulsar la igualdad de género y apoyo a mujeres víctimas de violencia de género en el trabajo autónomo					
			Personas trabajadoras por cuenta propia			
			PORCENTAJE	60,0	40,0	**100,0**
		Ayudas a mujeres emprendedoras				
			Ayudas a la creación de empresas por mujeres en el trabajo autónomo			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**60,0**

Ayudas a mujeres victimas de violencia de género				
	Ayudas concedidas a mujeres víctimas de violencia de género			
	NÚMERO	0,0	0,0	**5,0**
Medidas para favorecer la conciliación y corresponsabilidad familiar en las mujeres trabajadoras autónomas				
	Personas beneficiarias por apoyo a la contratación por conciliación de trabajadores autónomos			
	NÚMERO	58,0	88,0	**146,0**
IMPULSAR LA ECONOMÍA SOCIAL EN ANDALUCÍA EN IGUALDAD				
	Personas trabajadoras en empresas andaluzas de economía social			
	PORCENTAJE	50,0	50,0	**17,0**
Fomentar la creación y consolidación de empresas de economía social en Andalucía				
Ayudas para el fomento de empleo en las empresas de economía social				
	Empleos directos creados			
	NÚMERO	175,0	175,0	**350,0**
Promover la presencia y el liderazgo femenino en las empresas de economía social				
	Empresas de economía social que reciben apoyos por incorporar a mujeres socias			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**60,0**
	Proporción de mujeres que emprenden inicialmente como socias en empresas de economía social			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**40,0**
Diseño de actuaciones con perspectiva de género				
	Proyectos apoyados en asociaciones de economía social que incluyen objetivos o actuaciones de igualdad de género			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**50,0**
Participación de mujeres en los órganos de dirección de las asociaciones de economía social				
	Mujeres en consejos rectores de entidades representativas de la economía social			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**28,0**

76A ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
FAVORECER LA COMPETITIVIDAD DE LA ARTESANÍA						
	Favorecer el aumento de la competitividad y la modernización de la artesanía					
			Total de inscripciones en el Registro de Artesanos y Artesanas de Andalucía			
			NÚMERO	800,0	500,0	**1.300,0**
		Actividades de impulso, ordenación y seguimiento de la normativa, planes y estrategias en materia de artesanía				
			Campañas de información y sensibilización			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
			Candidaturas presentadas en la convocatoria de los Premios a la Artesanía de Andalucía			
			NÚMERO	0,0	0,0	**50,0**
			Cartas de Maestros/as Artesanos/as reconocidos durante el ejercicio			
			NÚMERO	3,0	3,0	**6,0**
			Encuentros, estudios y jornadas			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
			Estudios y trabajos técnicos			
			NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**
			Inscripciones anuales en el registro de artesanos			
			NÚMERO	50,0	42,0	**100,0**
PROMOVER EL AUMENTO DE LA COMPETITIVIDAD Y EL EMPRENDIMIENTO EN EL SECTOR COMERCIAL						
	Favorecer el aumento de la competitividad de las pymes comerciales					
		Actividades de impulso, ordenación y seguimiento de la normativa, planes y estrategias en materia de comercio interior				
			Estudios y trabajos técnicos			
			NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**
PROMOVER LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR COMERCIAL Y ARTESANAL						
			Diferencia porcentual de la brecha salarial andaluza en el comercio respecto a la española			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**20,0**

Concienciar y fomentar la igualdad de género en el sector comercial y artesanal			
Variación de la brecha de género en las inscripciones del Registro Artesanos y Artesanas de Andalucía			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**10,0**
Variación de la población femenina ocupada			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**1,0**
Concienciación y fomento de la igualdad de género en los órganos de representación del sector comercial y artesanal			
Mujeres miembros de la Comisión de Artesanía de Andalucía			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**30,0**
Mujeres miembros del Consejo Andaluz de Comercio			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**50,0**

1431 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

31O PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
AUMENTAR LA SENSIBILIZACIÓN EN CULTURA PREVENTIVA EN EL ÁMBITO LABORAL, Y EN LA CIUDADANÍA EN GENERAL EN ANDALUCÍA						
	Difundir el concepto de cultura preventiva a la sociedad andaluza en general					
			Asistentes a las acciones de difusión o divulgación de la cultura preventiva organizadas por el IAPRL			
			NÚMERO	514,0	357,0	**871,0**
	Promover y enriquecer la cultura preventiva en el ámbito laboral en Andalucía					
			Personas trabajadoras que no reaccionaron ante los actos inseguros percibidos en el año			
			PORCENTAJE	9,0	9,0	**9,0**
MEJORAR LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD, ATENDIENDO A LAS DIFERENCIAS DE MUJERES Y HOMBRES, EN EL ENTORNO PRODUCTIVO						
			Personas trabajadoras que perciben la influencia del trabajo sobre su salud			
			PORCENTAJE	24,10	22,60	**23,35**
			Puestos de trabajo en los que se ha realizado evaluación de riesgos			
			PORCENTAJE	44,20	35,70	**39,95**

Mejorar la transferencia del conocimiento sobre condiciones de trabajo y de seguridad y salud en los entornos profesionales				
	Asistentes a encuentros y jornadas del IAPRL para divulgación del conocimiento sobre seguridad y salud en las empresas			
	NÚMERO	230,0	230,0	**460,0**
Promover que los proyectos de investigación en seguridad y salud laboral incluyan análisis de posibles desigualdades de género				
	Estudios y proyectos de investigación que contemplen la perspectiva de género como elemento transversal			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
	Análisis de condiciones de seguridad, salud laboral y gestión preventiva. Encuestas desagregadas con preguntas sobre desigualdad			
	Informes de explotación de datos de las encuestas del IAPRL que incidan en materia de desigualdad de género			
	NÚMERO	0,0	0,0	**16,0**
	Trabajos de investigación, con entidades sin lucro y empresas, que contemplen la perspectiva de género			
	Trabajos de investigación y estudios monográficos que contemplen la perspectiva de género como elemento transversal			
	NÚMERO	0,0	0,0	**10,0**

1439 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

32L INTERMEDIACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
AUMENTAR LA ACTIVACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES Y SU PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO						
			Tasa de cobertura de los programas prestados a las mujeres			
			TASA	0,00	0,00	**25,26**
			Tasa de cobertura de los servicios prestados a mujeres			
			TASA	0,0	0,0	**40,0**
	Incrementar la participación de las mujeres en los programas de activación y mejora de la empleabilidad					
			Variación interanual de mujeres que participan en políticas activas de empleo			
			PORCENTAJE	0,00	0,00	**4,50**

Programa de Proyectos Alma mujeres				
	Personas participantes en el programa Alma Mujeres			
	NÚMERO	0,0	0,0	**33,0**
DESARROLLAR EL MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL				
Promover la igualdad de género en el Servicio Andaluz de Empleo				
Plan de Igualdad del personal laboral propio del Servicio Andaluz de Empleo				
	Grado de ejecución del Plan de Igualdad del personal laboral propio del Servicio Andaluz de Empleo			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
MEJORAR LA ACTIVACIÓN Y EMPLEABILIDAD, CON ESPECIAL ATENCIÓN A COLECTIVOS PRIORITARIOS				
	Tasa de inserción laboral de colectivos prioritarios			
	TASA	23,17	23,29	**23,24**
Promover gestión de servicios y programas de orientación e inserción dirigidos a las personas demandantes de empleo inscritas				
Desarrollo y ejecución del Programa de Acompañamiento a la Inserción				
	Personas derivadas al Programa de Acompañamiento a la Inserción			
	NÚMERO	7.137,0	6.093,0	**13.230,0**
Desarrollo y ejecución del Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo				
	Personas que realizan prácticas profesionales			
	NÚMERO	1.308,0	1.962,0	**3.270,0**
Programa de Proyectos Alma Jóvenes				
	Personas participantes en el programa Alma Jóvenes			
	NÚMERO	60,0	90,0	**150,0**

1500 CONSEJERÍA DE UNIVERSIDAD, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DESARROLLAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y CLIMÁTICA EN LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LA CONSEJERÍA						
			Variación anual de actividades de apoyo técnico a otros centros directivos en materia de igualdad de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**10,0**
	Diseñar un programa para coordinar la integración de la igualdad en las distintas fases de la intervención pública					
			Acciones ejecutadas por los programas presupuestarios en cumplimiento de sus objetivos de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**16,0**
		Acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería				
			Actuaciones de información y divulgación en materia de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**4,0**
		Asesoramiento a los centros directivos en la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones				
			Informes de observaciones realizados por la Unidad de Igualdad de Género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**10,0**
			Recomendaciones adoptadas en las disposiciones normativas de inclusión de la perspectiva de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**80,0**
OPTIMIZAR LOS RECURSOS DE LA CONSEJERÍA EN PRO DE LA GESTIÓN EFICIENTE DE SUS COMPETENCIAS Y LA ATENCIÓN EFICAZ A LA CIUDADANÍA						
	Aplicar una gestión de personas que promueva el talento, la conciliación y la transformación digital					
			Expedientes de recursos administrativos presentados en materia de personal frente los efectivos de servicios centrales			
			PORCENTAJE	0,63	1,89	**2,52**
			Personal que realiza formación de perfeccionamiento sobre el total de la Consejería			
			PORCENTAJE	6,92	11,95	**18,87**

		Gestión de la formación del personal				
			Alumnado de acciones formativas en materia de género e igualdad de oportunidades			
			NÚMERO	1,0	3,0	**4,0**
			Alumnado de cursos de formación y perfeccionamiento			
			NÚMERO	16,0	29,0	**45,0**
			Tiempo en la formación de perfeccionamiento recibida por el personal de servicios centrales			
			HORAS	495,0	600,0	**1.095,0**
		Promoción de actuaciones de conciliación de vida familiar del personal				
			Efectivos acogidos a flexibilidad horaria por motivos de conciliación familiar			
			PORCENTAJE	3,24	5,55	**8,79**
			Licencias concedidas al personal por cuidado de menores			
			NÚMERO	368,0	401,0	**769,0**
			Licencias concedidas al personal por cuidado de personas mayores			
			NÚMERO	168,0	192,0	**360,0**
	Construir una administración accesible, transparente y participativa					
		Establecimiento de canales de comunicación con la ciudadanía				
			Consultas atendidas			
			NÚMERO	33,0	17,0	**50,0**

42J UNIVERSIDADES						
OBJETIVO ESTRATÉGICO	**OBJETIVO OPERATIVO**	**ACTUACIONES**	**INDICADORES**	**HOMBRES**	**MUJERES**	**TOTAL**
MEJORAR LOS ÍNDICES DE EXCELENCIA Y EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR						
	Aumentar la vinculación entre la universidad y el mercado laboral, y fomentar la cultura emprendedora					
			Alumnos universitarios realizando prácticas en empresas			
			NÚMERO	4.249,0	8.305,0	**12.554,0**
		Refuerzo de los vínculos entre universidad y empresa				
			Doctorandos industriales			
			NÚMERO	41,0	25,0	**65,0**
	Fomentar la internacionalización del alumnado universitario					
			Alumnos con movilidad en enseñanzas oficiales			
			NÚMERO	3.466,0	5.949,0	**9.415,0**

Apoyo a la capacitación lingüística			
Ayudas para el fomento de competencias lingüísticas			
NÚMERO	502,0	1.307,0	**1.809,0**
Ayudas complementarias para los becarios del programa Erasmus+			
Alumnado en redes de movilidad Erasmus			
NÚMERO	2.615,0	4.017,0	**6.632,0**
Garantizar la suficiencia de las Universidades Públicas Andaluzas con niveles óptimos de eficiencia			
Financiación a las Universidades Públicas Andaluzas para gastos corrientes			
Alumnado de nuevo ingreso			
NÚMERO	23.000,0	30.000,0	**53.000,0**
Personal administración y servicios			
NÚMERO	5.000,0	6.500,0	**11.500,0**
Personal docente investigador			
NÚMERO	12.184,0	9.616,0	**21.800,0**
Personas matriculadas en grado			
NÚMERO	85.274,0	111.375,0	**196.649,0**
Personas matriculadas en másteres universitarios			
NÚMERO	12.500,0	16.000,0	**28.500,0**
Promocionar la excelencia investigadora y la transferencia del conocimiento			
Fomento de la internacionalización de las universidades andaluzas			
Estudiantes internacionales de universidades públicas andaluzas			
NÚMERO	7.704,0	11.023,0	**18.727,0**
Fomento de la investigación y transferencia del conocimiento			
Doctores en la Universidad			
NÚMERO	8.856,0	6.103,0	**14.959,0**
Sexenios de investigación			
NÚMERO	17.621,0	9.233,0	**26.854,0**
REDUCIR LAS BRECHAS DE DESIGUALDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR			
Personal de universidades públicas andaluzas			
PORCENTAJE	51,73	48,27	**100,00**
Mejorar la igualdad de género en las universidades públicas andaluzas			
Personas en puestos de responsabilidad en universidades públicas andaluzas			
PORCENTAJE	21,0	14,0	**35,0**

		Fomento de la conciliación de la vida laboral y personal en las universidades				
			Medidas implementadas para favorecer la conciliación personal, laboral y familiar			
			NÚMERO	60,0	90,0	**150,0**
		Impulso a las unidades de género de las universidades públicas andaluzas				
			Informes en materia de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**22,0**

54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN						
OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
INCREMENTAR EL PESO DE LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA EN LA ECONOMÍA ANDALUZA Y EL PORCENTAJE DE POBLACIÓN DEDICADA A I+D+I						
	Desarrollar medidas para favorecer la formación, captación, incorporación y movilidad de los recursos humanos de I+D+I					
		Financiación para la contratación de personal investigador y personal técnico de apoyo y de gestión de I+D+I				
			Ayudas concedidas a la captación de talento investigador			
			NÚMERO	22,0	20,0	**42,0**
			Becas y contratos de investigación predoctoral y postdoctoral incentivados			
			NÚMERO	112,0	112,0	**224,0**
REDUCIR LOS DESEQUILIBRIOS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL SISTEMA ANDALUZ DEL CONOCIMIENTO						
			Personas investigadoras en I+D en Andalucía			
			NÚMERO	9.800,0	6.600,0	**16.600,0**
	Aumentar el número de los proyectos de investigación liderados por mujeres					
			Investigadores principales en proyectos beneficiarios de ayuda			
			NÚMERO	131,0	89,0	**220,0**
		Inclusión de medidas garantizadoras de la igualdad de género en las ayudas a la contratación de personal investigador y técnico				
			Contratos de personal investigador y personal técnico de apoyo subvencionados			
			NÚMERO	275,0	275,0	**550,0**

72A INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
APOYAR E IMPULSAR LAS INICIATIVAS EMPRENDEDORAS ANDALUZAS CON REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO						
			Índice de actividad emprendedora femenina (TEA femenina)			
			PORCENTAJE	0,00	0,00	**5,60**
	Fomentar las iniciativas emprendedoras impulsadas por mujeres					
			Iniciativas emprendedoras mentorizadas lideradas por mujeres			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**50,0**
		Organización de iniciativas para el fomento actitud emprendedora en mujeres				
			Mujeres receptoras de acciones de fomento de la cultura emprendedora en el sistema educativo			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**85,0**
FORTALECER LAS CAPACIDADES DE INNOVACIÓN DE LA ECONOMÍA ANDALUZA						
	Estimular la puesta en marcha de proyectos innovadores en el tejido empresarial y el territorio andaluz					
		Apoyo a los parques tecnológicos como espacios de impulso de la innovación				
			Personas trabajadoras en las empresas establecidas en Parques tecnológicos de Andalucía			
			NÚMERO	42.000,0	31.000,0	**73.000,0**

1531 AGENCIA PARA LA CALIDAD CIENTÍFICA Y UNIVERSITARIA DE ANDALUCÍA (ACCUA)

42K CALIDAD DEL SISTEMA ANDALUZ DEL CONOCIMIENTO

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CONTRIBUIR A LA MEJORA DE LA CALIDAD DEL SISTEMA ANDALUZ DEL CONOCIMIENTO						
			Acreditaciones universitarias			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1.541,0**
	Asegurar la calidad del profesorado, de las Enseñanzas Superiores y de las actividades de I+D+I					
			Evaluaciones realizadas según sexo de la persona evaluadora			
			NÚMERO	5.136,0	5.135,0	**10.271,0**

Evaluación y acreditación de Enseñanzas Superiores en las instituciones universitarias				
	Evaluaciones de la calidad de instituciones universitarias y centros de enseñanza superior según sexo de la persona evaluadora			
	NÚMERO	1.928,0	1.928,0	**3.856,0**
Evaluación y acreditación de profesorado contratado y emérito de las Universidades Públicas de Andalucía				
	Evaluaciones realizadas para el aseguramiento de la calidad del Profesorado según sexo de la persona evaluadora			
	NÚMERO	938,0	1.350,0	**2.288,0**
Evaluación, certificación y seguimiento de la I+D+I y de las actividades de los agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento				
	Evaluaciones realizadas de actividades de I+D+I del Sistema Andaluz del Conocimiento según sexo de la persona evaluadora			
	NÚMERO	2.270,0	1.857,0	**4.127,0**
CONTRIBUIR A LA REDUCCIÓN DE LOS DESEQUILIBRIOS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL SISTEMA ANDALUZ DEL CONOCIMIENTO				
	Acreditaciones del profesorado universitario			
	PORCENTAJE	60,0	64,0	**61,0**
Garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en el personal evaluador				
	Personas evaluadoras			
	PORCENTAJE	58,0	42,0	**100,0**
Aplicación de criterios de género en la determinación de los miembros de cada comisión de evaluación y acreditación				
	Personas en las Comisiones de Evaluación y Acreditación			
	PORCENTAJE	60,0	40,0	**100,0**
Visibilizar las desigualdades de género				
	Visualizaciones en los canales de comunicación de informes con perspectiva de género			
	NÚMERO	0,0	0,0	**593,0**
Publicación de informes del Sistema Andaluz del Conocimiento con perspectiva de género				
	Informes publicados			
	NÚMERO	0,0	0,0	**13,0**

1600 CONSEJERÍA DE TURISMO Y ANDALUCÍA EXTERIOR

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DESARROLLAR LAS PERSPECTIVAS DE GÉNERO Y CLIMÁTICA EN LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LA CONSEJERÍA						
			Variación anual de actividades de apoyo técnico a otros centros directivos en materia de igualdad de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
	Diseñar un programa para coordinar la integración de la igualdad y la dimensión climática en las fases de intervención pública					
			Acciones ejecutadas por los programas presupuestarios en cumplimiento de sus objetivos de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**
		Acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería				
			Actuaciones de información y divulgación en materia de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
		Asesoramiento a los Centros Directivos en materia de perspectiva de género				
			Informes de observaciones realizados por la Unidad de Igualdad de Género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**15,0**
			Recomendaciones adoptadas en las disposiciones normativas de inclusión de la perspectiva de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
OPTIMIZAR LA GESTIÓN Y RECURSOS PARA EL EJERCICIO DE LAS COMPETENCIAS DE LA CONSEJERÍA Y LA ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA						
	Aplicar una gestión de personas que promueva el talento, la conciliación y la transformación digital					
			Expedientes de recursos administrativos presentados en materia de personal frente los efectivos de servicios centrales			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**11,0**
			Personal que realiza formación de perfeccionamiento sobre el total de la Consejería			
			PORCENTAJE	10,66	18,61	**29,27**
		Gestión de la formación del personal				
			Alumnado de acciones formativas en materia de género e igualdad de oportunidades			

			NÚMERO	8,0	12,0	**20,0**
			Alumnado de cursos de formación y perfeccionamiento			
			NÚMERO	247,0	431,0	**678,0**
		Promoción de actuaciones de conciliación de vida familiar del personal				
			Efectivos acogidos a flexibilidad horaria por motivos de conciliación familiar			
			PORCENTAJE	0,62	1,47	**2,10**
			Licencias concedidas al personal por cuidado de menores			
			NÚMERO	0,0	2,0	**2,0**
			Licencias concedidas al personal por cuidado de personas mayores			
			NÚMERO	0,0	1,0	**1,0**
	Optimizar la habitabilidad, ergonomía y seguridad de la Consejería					
			Acciones preventivas por trabajador			
			RATIO	0,92	1,38	**2,30**
		Evaluación de los riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva				
			Medidas correctoras adoptadas en los centros de trabajo para eliminar factores de riesgo			
			NÚMERO	795,0	1.197,0	**1.992,0**

75B PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN TURÍSTICA						
OBJETIVO ESTRATÉGICO	**OBJETIVO OPERATIVO**	**ACTUACIONES**	**INDICADORES**	**HOMBRES**	**MUJERES**	**TOTAL**
CONTRIBUIR A LA REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO DEL SECTOR TURÍSTICO						
			Variaciones en el empleo femenino del sector turístico en relación con el ejercicio anterior			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**1,0**
	Promover la igualdad efectiva por razón de género en el sector turístico					
			Actuaciones con criterios de valoración de igualdad de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
		Desarrollo de actuaciones para contribuir a la reducción de las desigualdades				
			Estudios y proyectos			
			NÚMERO	0,0	0,0	**15,0**

FORTALECER EL MODELO TURÍSTICO DE ANDALUCÍA CONFORME A LOS PRINCIPIOS DE SOSTENIBILIDAD, INNOVACIÓN, ACCESIBILIDAD Y CALIDAD						
	Gestionar la sostenibilidad global del Destino Andalucía					
		Sostenibilidad del turismo a través de la puesta en valor del patrimonio turístico-cultural de Andalucía				
			Total de entidades locales beneficiadas			
			NÚMERO	0,0	0,0	**100,0**
75D CALIDAD, INNOVACIÓN Y FOMENTO DEL TURISMO						
OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CONTRIBUIR A LA REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO DEL SECTOR TURÍSTICO						
			Variaciones en el empleo femenino del sector turístico en relación con el ejercicio anterior			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**1,0**
	Incrementar el número de trabajadoras en el sector turístico					
			Total de entidades que puntúan en criterios de igualdad			
			NÚMERO	0,0	0,0	**15,0**
		Inclusión de criterios de igualdad de género en las acciones de respaldo a entidades				
			Empresas que puntúan en criterios de igualdad			
			NÚMERO	0,0	0,0	**10,0**
			Entidades locales que puntúan en criterios de igualdad			
			NÚMERO	0,0	0,0	**5,0**
FORTALECER EL MODELO TURÍSTICO DE ANDALUCÍA CONFORME A LOS PRINCIPIOS DE SOSTENIBILIDAD, INNOVACIÓN, ACCESIBILIDAD Y CALIDAD						
	Promover la competitividad integral turística para el destino Andalucía					
		Desarrollo de la economía digital e innovación en el marco de Andalucía Lab				
			Participantes en acciones de transferencia del conocimiento			
			NÚMERO	654,0	654,0	**1.308,0**
		Difusión de los valores culturales, históricos y estéticos del arte ecuestre				
			Alumnado programa de formación ecuestre			
			NÚMERO	30,0	30,0	**60,0**

82A ACCIÓN EXTERIOR

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ASEGURAR LA PRESENCIA INSTITUCIONAL Y FOMENTAR LA PROYECCIÓN DE ANDALUCÍA EN EL EXTERIOR						
	Cooperar con otras regiones en el desarrollo de proyectos conjuntos y en la defensa de los intereses comunes					
		Cooperación, apoyo e impulso de las relaciones de cooperación en la Eurorregión Algarve-Alentejo-Andalucía				
			Proyectos de cooperación transfronteriza			
			NÚMERO	0,0	0,0	**36,0**
	Fomentar la información y formación sobre la Unión Europea					
		Concesión de becas de formación y especialización sobre Unión Europea y Acción Exterior				
			Becas concedidas			
			NÚMERO	10,0	10,0	**20,0**
		Concesión del Premio Jóvenes Andaluces Construyendo Europa				
			Participantes en el encuentro del Premio Jóvenes Andaluces Construyendo Europa			
			NÚMERO	120,0	120,0	**240,0**
	Fomentar la participación de los andaluces y andaluzas en el mundo					
			Actividades para andaluces y andaluzas en el mundo			
			NÚMERO	0,0	0,0	**250,0**
		Asistencia e información a la población andaluza retornada				
			Consultas y peticiones de información atendidas			
			NÚMERO	35.000,0	35.000,0	**70.000,0**
		Coordinación del Consejo de Comunidades Andaluzas				
			Actividades relacionadas con el Consejo de Comunidades Andaluzas			
			NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
PROMOVER LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE HOMBRES Y MUJERES EN LA ACCIÓN EXTERIOR DE ANDALUCÍA						
			Proyectos valorados conforme al criterio de igualdad de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**50,0**

Fomentar la inclusión de la perspectiva de igualdad de género en las actuaciones desarrolladas en el ámbito de Acción Exterior						
		Actuaciones realizadas en las que se incluye la perspectiva de la igualdad de género				
		NÚMERO	0,0	0,0	**20,0**	
	Inclusión del criterio de valoración de Igualdad de Género en las convocatorias de ayudas de Acción Exterior					
		Convocatorias que incluyen como criterio de valoración la atención a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres				
		NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**	

1700 CONSEJERÍA DE FOMENTO, ARTICULACIÓN DEL TERRITORIO Y VIVIENDA

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DESARROLLAR LA ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE IGUALDAD E IMPULSAR LA PERSPECTIVA CLIMÁTICA EN LAS POLÍTICAS DE LA CONSEJERÍA						
			Contratos que incluyen cláusulas igualdad frente al total contratos resueltos			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**90,0**
	Diseñar un programa para coordinar la integración de la igualdad y la dimensión climática en la intervención pública					
			Medidas propuestas para impulsar la igualdad			
			NÚMERO	0,0	0,0	**4,0**
		Asesoramiento a los Centros Directivos en la incorporación de la igualdad en sus actuaciones				
			Informes de observaciones realizados por la Unidad de Igualdad de Género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**10,0**
			Personas formadas en materia de igualdad			
			NÚMERO	4,0	6,0	**10,0**
OPTIMIZAR LA GESTIÓN Y RECURSOS PARA EL EJERCICIO DE LAS COMPETENCIAS DE LA CONSEJERÍA Y LA ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA						
	Aplicar una gestión de personas que promueva el talento, la conciliación y la transformación digital					
			Personal que realiza formación de perfeccionamiento sobre el total de la Consejería			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**20,0**

		Gestión de la formación del personal			
			Alumnado de cursos de formación y perfeccionamiento		
			NÚMERO	20,0	40,0	**60,0**
		Promoción de actuaciones de conciliación de vida familiar del personal			
			Efectivos acogidos a flexibilidad horaria por motivos conciliación familiar		
			NÚMERO	15,0	30,0	**46,0**
			Licencias concedidas al personal por cuidado de menores		
			NÚMERO	8,0	15,0	**23,0**
			Licencias concedidas al personal por cuidado de personas mayores		
			NÚMERO	5,0	10,0	**15,0**
	Optimizar la habitabilidad, ergonomía y seguridad de la Consejería				
			Acciones preventivas por trabajador		
			RATIO	0,45	0,55	**1,00**

43A VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y SUELO						
OBJETIVO ESTRATÉGICO	**OBJETIVO OPERATIVO**	**ACTUACIONES**	**INDICADORES**	**HOMBRES**	**MUJERES**	**TOTAL**
GARANTIZAR LA AYUDA A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO						
			Variación del gasto destinado a víctimas de violencia de género sobre el total de ayudas de alquiler a personas vulnerables			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**2,0**
	Garantizar una reserva mínima del gasto de ayudas de alquiler a mujeres víctimas de violencia de género					
			Variación anual del número de mujeres víctimas de violencia de género beneficiarias de ayudas			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**2,0**
		Ayudas para facilitar el acceso a la vivienda/proporcionar solución habitacional a víctimas de violencia de género				
			Ayudas al alquiler a mujeres víctimas de violencia de género concedidas durante el ejercicio			
			NÚMERO	0,0	0,0	**130,0**
HACER EFECTIVO EL DERECHO A UNA VIVIENDA DIGNA						
	Facilitar el acceso a la vivienda en condiciones asequibles					
		Actuaciones de ayudas al alquiler				
			Ayudas al alquiler concedidas para personas vulnerables			
			NÚMERO	2.900,0	4.600,0	**7.500,0**

Mejorar el conocimiento y el fomento de la arquitectura						
	Actividades relacionadas con el fomento, la formación y la arquitectura					
		Becas concedidas				
		NÚMERO	6,0	4,0	**10,0**	

43B ACTUACIONES EN MATERIA ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO						
OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
MEJORAR LA FORMACIÓN EN MATERIA DE URBANISMO, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO E IGUALDAD						
			Porcentaje de municipios andaluces formados en materia de urbanismo, ordenación del territorio y género			
			PORCENTAJE	0,00	0,00	**4,40**
	Dotar de herramientas y formación al personal en materia de ordenación del territorio y urbanismo					
			Municipios andaluces formados en materia de urbanismo, ordenación del territorio y género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**35,0**
		Estudios y trabajos técnicos en materia de género, relacionados con la ordenación del territorio y urbanismo				
			Cursos de formación en materia de género y urbanismo			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
			Estudios y trabajos técnicos en materia de género, relacionados con la ordenación del territorio y urbanismo.			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURAS DEL TRANSPORTE						
OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
AUMENTAR EL USO DEL TRANSPORTE PÚBLICO Y LA INTERMODALIDAD POR PARTE DE LAS MUJERES						
			Actuaciones de mejora de accesibilidad en paradas de transporte público			
			NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**
	Aumentar la seguridad de la red de transporte público integrando la igualdad					
			Estudios del nivel de seguridad de las mujeres en el transporte público			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**

		Campañas de sensibilización integrando el enfoque de género				
			Campañas de sensibilización integrando el enfoque de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**

1740 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DE LA COSTA DE HUELVA

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURAS DEL TRANSPORTE

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
IMPLANTAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE TRANSPORTE METROPOLITANO						
			Paradas objeto de actuaciones de mejora			
			NÚMERO	0,0	0,0	**10,0**
	Incorporar los sistemas de información y señalética con enfoque de género					
			Cartas de servicio de nueva redacción y actualizadas			
			PORCENTAJE	100,0	100,0	**100,0**
		Revisar la perspectiva de genero en los sistemas de información				
			Cartas de servicio de nueva redacción y actualizadas			
			PORCENTAJE	100,0	100,0	**100,0**
MEJORAR LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DEL TRANSPORTE METROPOLITANO						
			Demanda total de transporte público metropolitano			
			NÚMERO	1.249.500,0	1.300.500,0	**2.550.000,0**
	Fomentar el uso del transporte público disminuyendo la participación del vehículo privado en el reparto modal					
		Desarrollo de mejoras de los sistemas de transporte en áreas metropolitanas				
			Tarjetas operativas red consorcios			
			NÚMERO	51.665,60	53.774,40	**105.440,00**

1741 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE ALMERÍA

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURAS DEL TRANSPORTE

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
AUMENTAR LA SOSTENIBILIDAD Y CONSOLIDAR LA PARTICIPACIÓN DEL TRANSPORTE PÚBLICO METROPOLITANO						
			Demanda total de transporte público metropolitano			
			NÚMERO	2.400.000,0	3.600.000,0	**5.000.000,0**
	Aumentar el uso del transporte público interurbano en un 10% disminuyendo la participación del vehículo privado					
			Cancelaciones de viajeros que usan el transporte público en el Área Metropolitano en autobús o metro			
			NÚMERO	2.000.000,0	3.000.000,0	**5.000.000,0**
	Ofrecer información de calidad al usuario del transporte					
			Cancelaciones de viajeros que usan el transporte público en el Área Metropolitano en autobús o metro			
			NÚMERO	2.800.000,0	4.200.000,0	**7.000.000,0**
PLANIFICAR LA MOVILIDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO						
			Grado de integración de la perspectiva de género en el sistema de transporte metropolitano			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
	Convertir paradas y marquesinas en lugares seguros					
			Paradas y marquesinas adaptadas a la perspectiva de género en los consorcios de transporte			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**5,0**
		Trabajos de iluminación en marquesinas de zonas despobladas				
			Paradas y marquesinas adaptadas a la perspectiva de género en los consorcios de transporte			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**5,0**
	Incluir la perspectiva de género en el ámbito de la contratación					
			Actuaciones en materia de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**
		Inclusión de cláusulas en pliegos para que empresas adjudicatarias apliquen planes de igualdad				
			Licitaciones con criterios para valorar los programas de igualdad de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**3,0**

Incrementar el uso del transporte público para asistir a centros educativos y universidades				
	Actuaciones en materia de género			
	NÚMERO	0,0	0,0	**10,0**
	Planificación de itinerarios con paradas cercanas a centros educativos y universidades para favorecer la conciliación laboral			
	Líneas del área metropolitana de Almería adaptadas para la conciliación laboral			
	NÚMERO	0,0	0,0	**10,0**
Mejorar la seguridad de los desplazamientos				
	Personas beneficiadas de actuaciones preventivas			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**5,0**
	Reducir barreras en postes y marquesinas			
	Actuaciones en materia de género			
	NÚMERO	0,0	0,0	**25,0**

1742 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE CÓRDOBA

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURAS DEL TRANSPORTE

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
IMPLANTAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE TRANSPORTE METROPOLITANO						
			Grado de implantación del total de actuaciones para la integración de la perspectiva de género en el transporte metropolitano			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
	Planificar el sistema de transporte bajo la perspectiva de género: seguridad e intermodalidad					
			Estudios de transporte desde la perspectiva de género de los consorcios de transportes			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
		Establecimiento de paradas bajo demanda en horario nocturno y zonas despobladas				
			Llamadas a centro atención usuario consorcios			
			NÚMERO	1.596,0	2.204,0	**3.800,0**
		Implantación del plan de igualdad del Consorcio de transporte metropolitano				
			Estudios y publicaciones en materia de igualdad			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**

Implementación de medidas de accesibilidad con perspectiva de género en las paradas de transporte metropolitano			
Paradas y marquesinas adaptadas a la perspectiva de género en los consorcios de transporte			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
Revisar y adecuar los sistemas de información y señalética con enfoque de género			
Necesidades de adaptación a la perspectiva de género de los sistemas de información de los consorcios de transportes			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
Revisión de la imagen y el lenguaje no sexista de folletos, carteles u otro sistema de información			
Contratos para la revisión bajo la perspectiva de género de los sistemas de información de los consorcios de transportes			
NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
Folletos, cartelería y sistemas de información adaptados a la perspectiva de género en los consorcios de transporte			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
MEJORAR LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE TRANSPORTE METROPOLITANO			
Fomentar el uso transporte público disminuyendo la participación del vehículo privado en el reparto modal			
Cancelaciones de viajeros que usan el transporte público en el Área Metropolitano en autobús o metro			
NÚMERO	0,0	0,0	**3.939.216,0**
Desarrollo de mejoras de los sistemas de transporte			
Tarjetas operativas red consorcios			
NÚMERO	0,0	0,0	**125.000,0**
Realización de planes, estudios y anteproyectos de actuaciones que persigan la movilidad sostenible en el área de Córdoba			
Estudios de transporte			
NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**

1743 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE GRANADA

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURAS DEL TRANSPORTE

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
IMPLANTAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE TRANSPORTE METROPOLITANO						
			Grado de implantación del total de actuaciones para la integración de la perspectiva de género en el transporte metropolitano			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
	Planificar paradas y elementos de transporte bajo la perspectiva de género: Seguridad e Intermodalidad					
			Demanda total de transporte público metropolitano			
			NÚMERO	12.375.000,0	15.125.000,0	**27.500.000,0**
		Establecimiento de paradas con perspectiva de género				
			Paradas a demanda establecidas en horario nocturno o en zona despoblada afectados por el impacto de género			
			NÚMERO OPERADORES DE TRANSPORTES	0,0	0,0	**5,0**
		Mantenimiento de paradas, elementos de transporte y vehículos bajo la perspectiva de género				
			Señalización, desde una perspectiva de impacto de género, de las imágenes y textos incluidos en el interior de los autobuses			
			NÚMERO DE AUTOBUSES	0,0	0,0	**50,0**
	Revisar y adecuar los sistemas de información y señalética de la ciudadanía					
			Cartelería y sistemas de información insertos en las marquesinas de autobús adaptados a la perspectiva de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**300,0**
		Revisión de la información a la ciudadanía con perspectiva de género				
			Campañas publicitarias con perspectiva de género realizadas			
			NÚMERO	0,0	0,0	**6,0**
MEJORAR LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE TRANSPORTE METROPOLITANO						
	Fomentar el uso del Transporte Público Interurbano disminuyendo la participación del vehículo privado en el reparto modal					
			Usuarios del transporte público en el área metropolitana de Granada			
			NÚMERO	0,0	0,0	**40.000.000,0**

		Realización de planes, estudios y anteproyectos de actuaciones que persigan la movilidad sostenible				
			Estudios de transporte			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**

1743 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE JAÉN

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURAS DEL TRANSPORTE

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
IMPLANTAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SISTEMA DEL TRANSPORTE METROPOLITANO						
			Grado de implantación del total de actuaciones para la integración de la perspectiva de género en el transporte metropolitano			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
	Planificar el sistema de transporte bajo la perspectiva de género					
			Estudios de transporte desde la perspectiva de género de los consorcios de transportes			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
		Creación de mesa del transporte por la igualdad				
			Actuaciones en materia de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
		Formación del personal del Consorcio en género				
			Personas formadas en perspectiva de género (personal técnico)			
			NÚMERO	1,0	1,0	**2,0**
		Implementación de medidas de accesibilidad con perspectiva de género en las paradas de transporte				
			Paradas y marquesinas adaptadas a la perspectiva de género en los consorcios de transporte			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
	Revisar y adecuar los sistemas de información y señalética con enfoque de género					
			Necesidades de adaptación a la perspectiva de género de los sistemas de información de los consorcios de transportes			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
		Revisión de la imagen y el lenguaje no sexista de folletos y cartelería				

Cartelería y sistemas de información insertos en las marquesinas de autobús adaptados a la perspectiva de género			
NÚMERO	0,0	0,0	**50,0**
Folletos, cartelería y sistemas de información adaptados a la perspectiva de género en los consorcios de transporte			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
Señalización, desde una perspectiva de impacto de género, de las imágenes y textos incluidos en el interior de los autobuses			
NÚMERO DE AUTOBUSES	0,0	0,0	**10,0**

1743 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE MÁLAGA

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURAS DEL TRANSPORTE

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
IMPLANTAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL CONSORCIO DE TRANSPORTE						
			Paradas y marquesinas adaptadas a la perspectiva de género en los consorcios de transporte			
			PORCENTAJE	100,0	100,0	**100,0**
	Mejorar la seguridad en la intermodalidad con perspectiva de género					
			Paradas y marquesinas adaptadas a la perspectiva de género en los consorcios de transporte			
			PORCENTAJE	100,0	100,0	**100,0**
		Planificar paradas bajo la perspectiva de género: seguridad e intermodalidad				
			Paradas y marquesinas adaptadas a la perspectiva de género en los consorcios de transporte			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
MEJORAR LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE TRANSPORTE METROPOLITANO						
	Incrementar el uso del transporte público disminuyendo la participación del vehículo privado					
			Demanda total de transporte público metropolitano			
			NÚMERO	11.701.965,0	15.511.908,0	**27.213.873,0**

1743 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE SEVILLA

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURAS DEL TRANSPORTE

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
IMPLANTAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE TRANSPORTE METROPOLITANO						
			Grado de integración de la perspectiva de género en el sistema de transporte metropolitano			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
	Implementar la perspectiva de género en la contratación administrativa					
			Expedientes de contratación que incorporan explícitamente medidas que promueven la igualdad de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**5,0**
		Actualización de cláusulas contractuales incorporando la perspectiva de género				
			Contratos que promueven la formación laboral en materia de igualdad de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
	Planificar paradas bajo perspectiva de genero: Seguridad e intermodalidad, orientación a reducir la violencia contra las mujeres					
			Personas usuarias del transporte público			
			NÚMERO	16.200.000,0	17.000.000,0	**32.200.000,0**
		Establecimiento de paradas bajo demanda en horario nocturno y zonas despobladas.				
			Modificaciones de servicios de transporte para facilitar el cumplimiento de responsabilidades familiares			
			NÚMERO	0,0	0,0	**7,0**
			Paradas con servicios a demanda en horario nocturno			
			NÚMERO	0,0	0,0	**6,0**
	Revisar y adecuar los sistemas de información y señalética conforme a la perspectiva de género					
			Folletos, cartelería y sistemas de información adaptados a la perspectiva de género en los consorcios de transporte			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
		Revisión de la imagen y el lenguaje no sexista de folletos, carteles o cualquier otro sistema de información				
			Publicaciones y campañas en redes sociales que luchen contra los estereotipos de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**17,0**

MEJORAR LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE TRANSPORTE METROPOLITANO						
			Demanda total de transporte público metropolitano			
			NÚMERO	16.200.000,0	17.000.000,0	**33.200.000,0**
	Fomentar el uso del transporte público disminuyendo la utilización del vehículo privado en el reparto modal					
			Tarjetas operativas red consorcios			
			NÚMERO	600.000,0	725.000,0	**1.325.000,0**
		Incorporación de descuentos adicionales para determinados colectivos				
			Tarjetas de transporte para colectivos especiales			
			NÚMERO	0,0	0,0	**40.000,0**
	Potenciar la movilidad activa					
			Usuarios inscritos en el Servicio BUS+BICI			
			NÚMERO	6.800,0	6.100,0	**12.900,0**

1747 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL CAMPO DE GIBRALTAR

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURAS DEL TRANSPORTE

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
IMPLANTAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE TRANSPORTE METROPOLITANO						
			Grado de implantación del total de actuaciones para la integración de la perspectiva de género en el transporte metropolitano			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
	Incorporar la perspectiva de género en la ejecución del plan de transporte					
			Encuestas con distribución de género en los consorcios de transporte			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
		Implantación del plan de igualdad del Consorcio de Transporte Metropolitano el Campo de Gibraltar				
			Estudios y publicaciones en materia de igualdad			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
		Seguimiento de la ejecución del plan de transporte desde la perspectiva de género				
			Encuestas con distribución de género en los consorcios de transporte			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
	Planificar el sistema de transporte bajo la perspectiva de género					

		Estudios de transporte desde la perspectiva de género de los consorcios de transportes		
		NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
	Implementación de medidas de accesibilidad con perspectiva de género en las paradas de transporte			
		Paradas y marquesinas adaptadas a la perspectiva de género en los consorcios de transporte		
		PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
	Revisar y adecuar los sistemas de información y señalética con enfoque de género			
		Necesidades de adaptación a la perspectiva de género de los sitemas de información de los consorcios de transportes		
		PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
	Revisión de la imagen y lenguaje no sexista de folletos, carteles o cualquier otro sistema de información			
		Contratos para la revisión bajo la perspectiva de género de los sistemas de información de los consorcios de transportes		
		NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
MEJORAR LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE MOVILIDAD METROPOLITANA				
	Fomentar el uso del transporte público disminuyendo la participación del vehículo privado en el reparto modal			
		Cancelaciones de viajeros que usan el transporte público en el Área Metropolitano en autobús o metro		
		NÚMERO	1.272.700,0	1.619.800,0	**2.892.500,0**
	Desarrollo de mejoras de los sistemas de transporte en áreas metropolitanas			
		Tarjetas operativas red consorcios		
		NÚMERO	0,0	0,0	**95.000,0**

1748 CONSORCIO METROPOLITANO DE TRANSPORTES DE LA BAHÍA DE CÁDIZ

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURAS DEL TRANSPORTE

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
IMPLANTAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE TRANSPORTE METROPOLITANO						
			Grado de implantación del total de actuaciones para la integración de la perspectiva de género en el transporte metropolitano			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
	Aplicar el enfoque de género en los nuevos sistemas de información y señalética					
			Necesidades de adaptación a la perspectiva de género de los sitemas de información de los consorcios de transportes			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
		Aplicación de la perspectiva de género a los servicios de atención e información sobre transportes				
			Folletos, cartelería y sistemas de información adaptados a la perspectiva de género en los consorcios de transporte			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
		Revisión de la imagen y el lenguaje no sexista de folletos, carteles o cualquier otro sistema de información				
			Contratos para la revisión bajo la perspectiva de género de los sistemas de información de los consorcios de transportes			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
	Aumentar la intermodalidad y seguridad del Consorcio de Transportes con perspectiva de género					
			Grado de integración de la perspectiva de género en el sistema de transporte metropolitano			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
		Instalación de paradas seguras en zonas urbanas				
			Paradas y marquesinas adaptadas a la perspectiva de género en los consorcios de transporte			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
	Definir y puesta en marcha de planes sobre transporte que contemplen la perspectiva de género					
			Estudios de transporte desde la perspectiva de género de los consorcios de transportes			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**

Incorporación de la perspectiva de género en las encuestas de satisfacción de los usuarios de transporte público				
	Encuestas con distribución de género en los consorcios de transporte			
	NÚMERO	0,0	0,0	**6,0**
MEJORAR LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE TRANSPORTE METROPOLITANO				
	Personas usuarias del transporte público			
	NÚMERO	4.880.750,0	4.880.750,0	**9.761.500,0**
Fomentar el uso del transporte público disminuyendo la participación del vehículo privado en el reparto modal				
	Demanda total de transporte público metropolitano			
	NÚMERO	4.285.750,0	4.285.750,0	**8.571.500,0**
Desarrollo de mejoras de los sistemas de transporte en áreas metropolitanas				
	Grado de satisfacción medida en encuestas de satisfacción a usuarios/as del transporte público			
	PROMEDIO	8,0	8,0	**8,0**

1749 CONSORCIO PALACIO DE EXPOSICIONES Y CONGRESOS DE GRANADA

76A ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
FAVORECER LA COMPETITIVIDAD Y EL IMPULSO DEL SECTOR CONGRESUAL Y FERIAL						
	Contribuir a la modernización de las infraestructuras congresuales y feriales					
		Organización de congresos, actividades culturales y otros eventos				
			Asistentes a los congresos organizados			
			NÚMERO	45.000,0	45.000,0	**72.000,0**

1751 AGENCIA DE VIVIENDA Y REHABILITACIÓN DE ANDALUCÍA (AVRA)

43A VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y SUELO

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
MEJORAR LA INSERCIÓN LABORAL INTEGRANDO EL ENFOQUE DE GÉNERO						
			Inversión en mano de obra del colectivo de inserción laboral respecto al total			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**10,0**
	Mejorar la igualdad mediante la rehabilitación en parque público					
			Variación anual de residentes del parque público cuyas viviendas se hayan rehabilitado			
			NÚMERO	0,0	0,0	**3.747,0**
		Adecuación del parque público residencial				
			Horas de trabajo de la obra en relación con el total de horas de trabajo del colectivo de inserción laboral			
			PORCENTAJE	60,0	40,0	**100,0**

1752 AGENCIA DE OBRA PÚBLICA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURAS DEL TRANSPORTE

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
INCREMENTAR LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE TRANSPORTE Y COMUNICACIONES						
	Fomentar el uso del transporte público para mejorar la movilidad en ámbitos interurbanos, urbanos y metropolitanos					
			Pasajeros/as anuales sistemas tranviarios			
			EN MILES	20.649,0	30.045,0	**50.694,0**
		Desarrollo de sistemas de transporte en áreas interurbanas, urbanas y metropolitanas				
			Usuarios/as que tiene acceso o están cubiertos por servicios de transporte inteligente			
			NÚMERO	397.251,0	413.859,0	**811.110,0**

1800 CONSEJERÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DESARROLLAR LAS PERSPECTIVAS DE GÉNERO Y CLIMÁTICA EN LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LA CONSEJERÍA						
			Variación anual de actividades de apoyo técnico a otros centros directivos en materia de igualdad de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**2,0**
	Diseñar un programa para coordinar la integración de la igualdad y la dimensión climática en la intervención pública					
			Acciones ejecutadas por los programas presupuestarios en cumplimiento de sus objetivos de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**28,0**
		Acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería				
			Actuaciones de información y divulgación en materia de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
		Asesoramiento a los centros directivos en la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones				
			Informes de observaciones realizados por la Unidad de Igualdad de Género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**10,0**
			Recomendaciones adoptadas en las disposiciones normativas de inclusión de la perspectiva de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**60,0**
OPTIMIZAR LOS RECURSOS DE LA CONSEJERÍA EN PRO DE LA GESTIÓN EFICIENTE DE SUS COMPETENCIAS Y LA ATENCIÓN EFICAZ A LA CIUDADANÍA						
			Procedimientos en los que se ha implantado la perspectiva de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**30,0**
	Aplicar una gestión de personas que promueva el talento, la conciliación y la transformación digital					
			Personal que realiza formación de perfeccionamiento sobre el total de la Consejería			
			PORCENTAJE	9,0	16,0	**25,0**
		Gestión de la formación del personal				
			Alumnado de acciones formativas en materia de género e igualdad de oportunidades			

NÚMERO	10,0	110,0	**120,0**
Alumnado de cursos de formación y perfeccionamiento			
NÚMERO	150,0	350,0	**500,0**
Promoción de actuaciones de conciliación de vida familiar del personal			
Efectivos acogidos a flexibilidad horaria por motivos de conciliación familiar			
PORCENTAJE	3,0	13,0	**16,0**
Licencias concedidas al personal por cuidado de menores			
NÚMERO	2,0	18,0	**20,0**
Licencias concedidas al personal por cuidado de personas mayores			
NÚMERO	0,0	3,0	**3,0**

31D ATENCIÓN A LAS FAMILIAS

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DESARROLLAR UN MODELO DE APOYO A LAS FAMILIAS ANDALUZAS QUE INCORPORE LA PERSPECTIVA DE FAMILIAS EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS						
			Variación de programas presupuestarios con impacto en familias			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**10,0**
			Variación del número de informes de impacto positivo en familias respecto del ejercicio anterior			
			NÚMERO	0,0	0,0	**5,0**
			Variación del número de programas presupuestarios con impacto en las familias			
			NÚMERO	0,0	0,0	**20,0**
	Apoyar a todas las familias andaluzas en el marco de una ley de familias de Andalucía					
		Gestión de ayudas económicas a familias por partos múltiples y/o nacimiento de tercer hijo cuando el anterior es menor de 3 años				
			Ayudas por nacimiento de tercer hijo/a			
			NÚMERO	170,0	330,0	**500,0**
			Ayudas por partos múltiples (niños/niñas)			
			NÚMERO	130,0	270,0	**400,0**
		Protección de la garantía de derechos de las familias numerosas				
			Personas beneficiarias del título de familia numerosa a 31 de diciembre del ejercicio			
			NÚMERO	344.386,0	344.893,0	**691.279,0**
			Solicitudes de títulos de familia numerosa en el ejercicio			

NÚMERO	25.000,0	26.000,0	**51.000,0**

Títulos de familia numerosa categoria general concedidos en el ejercicio

NÚMERO	19.000,0	18.810,0	**37.810,0**

Títulos de familia numerosa con categoría especial concedidos en el ejercicio

NÚMERO	5.460,0	5.095,0	**10.555,0**

Optimizar la gestión de los procedimientos y el uso de los recursos y servicios destinados a las familias

Fomento de la utilización de los medios telemáticos en la gestión y tramitación de los procedimientos

Presentación de documentos por medios telemáticos

PORCENTAJE	26,0	24,0	**25,0**

MEJORAR LA ATENCIÓN A LAS NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LAS FAMILIAS Y AUMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS

Variación anual en el nº de familias con un solo progenitor (monoparentales) beneficiadas, identificando si es hombre o mujer

NÚMERO	10,0	90,0	**100,0**

Variación anual en el número de familias beneficiadas por las actuaciones de conciliación y corresponsabilidad

NÚMERO	0,0	0,0	**1.000,0**

Variación anual en las actuaciones en materia de conciliación y corresponsabilidad, respecto del ejercicio anterior

NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**

Promover políticas destinadas a favorecer la conciliación y la corresponsabilidad

Actuaciones implementadas para favorecer la conciliación personal, laboral y familiar

NÚMERO	0,0	0,0	**6,0**

Acciones de fomento de la conciliación y corresponsabilidad en el ámbito de las entidades locales

Subvenciones concedidas

NÚMERO	0,0	0,0	**75,0**

Acciones de fomento de la conciliación y corresponsabilidad en el ámbito de las entidades sin ánimo de lucro y las universidades

Subvenciones concedidas

NÚMERO	0,0	0,0	**60,0**

Acciones de sensibilización, formación, estudio y divulgación en materia de conciliación y corresponsabilidad

Actuaciones de formación y estudio

			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
			Personas destinatarias			
			NÚMERO	26.000,0	24.000,0	**50.000,0**
		Desarrollo del Pacto Andaluz por la Conciliación y la Corresponsabilidad				
			Entidades adheridas			
			NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**

31E ATENCIÓN A LA INFANCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CONTRIBUIR A LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO						
			Variación anual del número de denuncias por violencia de género en Andalucía			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**1,0**
	Contribuir a la lucha contra las redes de trata de seres humanos y otras formas de violencia contra la mujer					
			Mujeres jóvenes extuteladas atendidas			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**50,0**
		Atención integral a mujeres jóvenes procedentes del sistema de protección de menores				
			Mujeres jóvenes extuteladas atendidas			
			NÚMERO	0,0	0,0	**200,0**
GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LA INFANCIA Y PROTEGER A LOS MENORES EN RIESGO						
			Variación de menores en situación de riesgo social o desprotección			
			PORCENTAJE	2,0	3,0	**5,0**
	Adecuar los recursos del sistema de protección de menores a las necesidades de los niños y niñas en situación de desamparo					
			Menores protegidos por el sistema de protección			
			NÚMERO	3.400,0	2.500,0	**5.900,0**
		Actuaciones de tramitación de procedimientos de adopción nacional e internacional				
			Propuestas nuevas adopciones nacionales			
			NÚMERO	135,0	90,0	**225,0**
		Actuaciones de valoración de situaciones de desprotección y ejercicio de la tutela y guarda de menores				
			Menores tutelados			
			NÚMERO	2.800,0	2.300,0	**5.100,0**

Actuaciones para gestionar y optimizar el acogimiento residencial de menores			
Menores atendidos en centros de protección			
NÚMERO	3.840,0	1.660,0	**5.500,0**
Menores extranjeros/as no acompañados atendidos			
NÚMERO	2.000,0	300,0	**2.300,0**
PORCENTAJE	47,75	6,80	**54,55**
Medidas para fomentar y promocionar el acogimiento familiar de menores			
Menores atendidas/os en acogimiento familiar			
NÚMERO	1.700,0	1.700,0	**3.400,0**
Menores atendidos en el ejercicio en guarda con fines de adopción			
NÚMERO	450,0	380,0	**830,0**
Garantizar desde la perspectiva de género la integración de las y los jóvenes procedentes del sistema de protección			
Jóvenes extutelados/as atendidos			
NÚMERO	1.600,0	800,0	**2.400,0**
Programas para facilitar la integración social y laboral de jóvenes que han sido tutelados por la Junta de Andalucía			
Itinerarios de inserción sociolaboral. Programa mayoría de edad			
NÚMERO	1.300,0	700,0	**2.000,0**
Jovenes atendidos en programas de mayoría de edad. Alta intensidad			
NÚMERO	400,0	100,0	**500,0**
Jóvenes migrantes no acompañados atendidos/as en el programa de mayoría (alta intensidad)			
NÚMERO	270,0	180,0	**350,0**
PORCENTAJE	54,20	15,80	**70,00**
Jóvenes migrantes no acompañados con itinerarios sociolaborales			
NÚMERO	1.190,0	210,0	**1.400,0**
PORCENTAJE	54,09	9,54	**63,63**
Menores y jóvenes migrantes no acompañados atendidos en el programa de media intensidad			
NÚMERO	1.320,0	130,0	**1.450,0**
PORCENTAJE	57,40	5,60	**63,00**
Menores y jóvenes migrantes no acompañados que acceden al mercado laboral			
NÚMERO	66,50	8,50	**75,00**

PORCENTAJE	66,5	8,5	**75,0**
Menores y jóvenes que acceden al mercado laboral			
NÚMERO	785,0	215,0	**1.000,0**
Personas beneficiarias del recurso Media Intensidad en programas de mayoría de edad			
NÚMERO	1.400,0	600,0	**2.000,0**
Prevenir, detectar e intervenir ante situaciones de dificultad, conflicto, riesgo y desprotección de los niños/as y adolescentes			
Ayudas económicas a familias con menores para la atención de sus necesidades básicas			
Menores beneficiarios del programa de ayudas económicas familiares			
NÚMERO	16.500,0	15.500,0	**32.000,0**
Evaluación, diagnóstico y tratamiento a menores víctimas de violencia sexual			
Menores atendidas/os en programas de violencia sexual			
NÚMERO	300,0	1.500,0	**1.800,0**
Prevención, atención, apoyo y orientación a niños/as y adolescentes en situación de dificultad/conflictividad en ámbito familiar			
Menores beneficiarios de programas preventivos			
NÚMERO	265,0	185,0	**450,0**
Tratamiento a familias con menores en situación de riesgo o desprotección			
Menores atendidos/as por equipos tratamiento familiar			
NÚMERO	5.300,0	5.200,0	**10.500,0**
INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE MANERA TRANSVERSAL EN LAS POLÍTICAS DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA			
Acciones formativas			
NÚMERO	0,0	0,0	**50,0**
Adecuar el sistema de información y recogida de datos			
Mejoras implementadas en el sistema de información de servicios sociales			
NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
Mejora de la explotación estadística con perspectiva de género			
Estadísticas elaboradas referidas a las personas menores de edad del sistema de protección			
NÚMERO	0,0	0,0	**4,0**
Incrementar la formación en materia de género en el ámbito de la infancia y adolescencia			
Profesionales del sistema de protección formados en materia de género			

		PORCENTAJE	17,0	68,0	**85,0**
	Formación de los profesionales del sistema de protección				
		Profesionales del sistema de protección formados en materia de énero			
		NÚMERO	210,0	835,0	**1.045,0**

31G ACCIÓN COMUNITARIA E INSERCIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DESARROLLAR LAS PERSPECTIVAS DE GÉNERO Y CLIMÁTICA EN LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LA CONSEJERÍA						
			Variación anual de actividades de apoyo técnico a otros centros directivos en materia de igualdad de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**2,0**
	Incrementar al menos un 1% las altas en afiliación a la Seguridad Social, especialmente mujeres en zonas desfavorecidas					
			Variación anual en el número de afiliaciones a la Seguridad Social			
			PORCENTAJE	0,40	0,60	**1,00**
		Desarrollo de itinerarios personalizados para la inserción sociolaboral, especialmente en mujeres				
			Itinerarios de inserción sociolaboral realizados			
			NÚMERO	350,0	650,0	**1.000,0**
	Incrementar el número de programas cuyo propósito sea la lucha contra la violencia de género					
			Actuaciones orientadas a la eliminación de la discriminación contra las mujeres y a la lucha contra la violencia de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**5,0**
		Financiación de actuaciones cuyo propósito sea la lucha contra la violencia de género				
			Subvenciones concedidas para la eliminación de la discriminación contra las mujeres y la lucha contra la violencia de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**10,0**
	Reducir la brecha de género en la población usuaria de servicios sociales					
			Personas usuarias de los servicios sociales comunitarios en relación con la población total de Andalucía			
			PORCENTAJE	6,0	7,0	**13,0**
		Incentivos a programas que incluyan medidas para incrementar la igualdad de género entre las personas usuarias de los Servicios				

	Variación en el número de proyectos dirigidos a incrementar la igualdad entre hombres y mujeres			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**10,0**
Formar al personal técnico en materia de impacto de género				
	Asistentes a los cursos de género			
	NÚMERO	4,0	6,0	**10,0**
MEJORAR LA ATENCIÓN SOCIAL A LAS PERSONAS EN SITUACIONES DE POBREZA Y EXCLUSIÓN SOCIAL				
	Variación de las tasas de cobertura de la red de servicios sociales			
	PORCENTAJE	0,40	0,60	**1,00**
Articular un modelo integrado de gestión de los servicios sociales				
	Atención a personas por las entidades privadas sin ánimo de lucro subvencionadas			
	PORCENTAJE	2,0	3,0	**5,0**
Apoyo económico a los programas de intervención social desarrollados por entidades privadas sin ánimo de lucro				
	Variación en el número de proyectos realizados por entidades privadas sin ánimo de lucro			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**8,0**
Disminuir la tasa de personas en situación de privación material severa				
	Variación anual en la tasa de personas en situación de privación material severa			
	PORCENTAJE	-0,40	-0,60	**-1,00**
Implementar el Programa de Asistencia Material Básica				
	Familias beneficiarias programas riesgo vulnerabilidad social			
	NÚMERO	0,0	0,0	**8.000,0**

31H VOLUNTARIADO

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
AUMENTAR LA INCIDENCIA DE LA SOCIEDAD CIVIL EN LOS ASUNTOS PÚBLICOS COMO HERRAMIENTA DE PARTICIPACIÓN IGUALITARIA						
			Variación de las personas registradas en la acción voluntaria organizada			
			PORCENTAJE	0,20	0,30	**0,50**
	Aumentar el reconocimiento y visibilidad de la acción voluntaria para fomentar la incorporación de la ciudadanía al voluntariado					
			Personas que participan en Día Internacional Voluntariado			
			NÚMERO	96,0	144,0	**240,0**
		Organización de un certamen literario escolar para promover los valores que sustentan la acción voluntaria				
			Certamen literario escolar andaluz 'Solidaridad en letras'			
			NÚMERO	30,0	110,0	**140,0**
	Detectar las necesidades de la sociedad civil organizada para orientar los objetivos de transformación social					
			Actuaciones orientadas a la eliminación de la discriminación contra las mujeres y a la lucha contra la violencia de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**1,0**
		Formación a personas voluntarias en materia de violencia de género				
			Actuaciones en materia de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
			Alumnado de cursos de formación y perfeccionamiento			
			NÚMERO	70,0	95,0	**165,0**
		Organización del Congreso Andaluz del Voluntariado				
			Personas que participan en el congreso			
			NÚMERO	100,0	200,0	**300,0**
	Fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las entidades de voluntariado de Andalucía					
			Variación interanual de entidades que identifican el ámbito de igualdad de oportunidades como área de actividad			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**2,0**
		Acciones para fomentar la incorporación de mujeres a los órganos de dirección de las entidades de voluntariado				
			Subv. concedidas a entidades con representación equilibrada de sexos en órg. de gobierno sobre total de subv. concedidas			

PORCENTAJE	0,0	0,0	**40,0**
Subvenciones otorgadas a entidades que acreditan presencia proporcional de mujeres en los órganos de dirección			
NÚMERO	0,0	0,0	**110,0**
Impulsar la participación ciudadana en la definición de las políticas públicas atendiendo a los intereses de mujeres y hombres			
Variación de las personas andaluzas involucradas en procesos participativos, desagregadas por sexo			
NÚMERO	100,0	200,0	**300,0**
Promoción de la perspectiva de género en los proyectos que fomenten la participación ciudadana en las políticas públicas			
Subvenciones concedidas			
NÚMERO	0,0	0,0	**20,0**

31J COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CONSEGUIR EL ACCESO EN IGUALDAD DE CONDICIONES A LOS SERVICIOS CON ESPECIAL ATENCIÓN A LAS MUJERES INMIGRANTES						
			Mujeres extranjeras empadronadas			
			NÚMERO	0,0	0,0	**403.340,0**
			Mujeres extranjeras ocupadas			
			NÚMERO	0,0	0,0	**118.293,0**
			Tasa de actividad en Andalucía de las mujeres extranjeras			
			TASA	0,00	0,00	**57,21**
			Tasa de empleo en Andalucía de las mujeres extranjeras			
			TASA	0,00	0,00	**43,36**
			Tasa de paro en Andalucía de las mujeres extranjeras			
			TASA	0,00	0,00	**24,23**
		Convocatoria de subvenciones dirigidas a la atención de mujeres inmigrantes en situación de vulnerabilidad				
			Proyectos subvencionados			
			NÚMERO	0,0	0,0	**20,0**
		Inclusión, en la baremación, de la atención a mujeres inmigrantes en situación vulnerable				
			Inclusión perspectiva género orden convocatoria			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**20,0**

Detectar posibles brechas de género en la incorporación de las personas migrantes a la sociedad andaluza.			
Indicadores creados que identifiquen posibles brechas de género			
NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
Construcción de indicadores de brechas de género en la incorporación de personas migrantes a la sociedad andaluza			
Indicadores creados que identifiquen posibles brechas de género			
NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
Promover el estudio de la mujer inmigrante a través de los Foros para la integración de las personas de origen migrante			
Asistentes a reuniones			
NÚMERO	1,0	12,0	**13,0**
Reuniones			
NÚMERO	0,0	0,0	**8,0**
Realización de estudios sobre la situación de la mujer inmigrante en Andalucía			
Estudios en materia de inmigración con perspectiva de género			
NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
Sensibilizar y formar al personal empleado público y profesionales sobre trata de seres humanos e inmigración			
Participantes en las acciones formativas			
NÚMERO	5,0	20,0	**25,0**
Acciones formativas y de sensibilización con perspectiva de género sobre migraciones, género y trata de seres humanos			
Acciones formativas			
NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
CONSEGUIR UNA SOCIEDAD INTERCULTURAL Y DIVERSA CON ACCESO A LOS SERVICIOS CON INDEPENDENCIA DEL LUGAR DE ORIGEN			
Personas de origen extranjero empadronadas en Andalucía			
NÚMERO	419.802,0	403.341,0	**823.143,0**
Tasa de actividad en Andalucía de las personas extranjeras			
TASA	67,01	57,21	**61,77**
Tasa de actividad en Andalucía de las personas nacionales			
TASA	56,96	62,47	**51,71**
Tasa de paro en Andalucía de las personas extranjeras			
TASA	19,28	24,23	**21,74**

Tasa de paro en Andalucía de las personas nacionales			
TASA	14,42	20,22	**17,60**
Alcanzar un mayor conocimiento científico sobre el fenómeno migratorio para fundamentar las estrategias y sus líneas de acción			
Incluir la perspectiva de género en los productos estadísticos e informes sociodemográficos sobre población migrante			
Informes estadísticos			
NÚMERO	0,0	3,0	**3,0**
Favorecer la integración social y laboral de las personas inmigrantes en Andalucía			
Informes esfuerzo de integración de personas inmigrantes			
NÚMERO	60,0	20,0	**80,0**
Realización de acciones formativas para la integración de personas inmigrantes y obtención de informe de esfuerzo de integración			
Personas inmigrantes asistentes a cursos de formación			
NÚMERO	300,0	100,0	**400,0**
Impulsar actuaciones de sensibilización, información y formación sobre la realidad migratoria y la diversidad cultural			
Desarrollo de acciones formativas para el personal de las administraciones públicas y profesionales de organizaciones sociales			
Personas formadas en materia de inmigración, extranjería, diversidad e interculturalidad			
NÚMERO	10,0	70,0	**80,0**
Promover la participación de la población y mujer migrantes y sus asociaciones en las políticas migratorias y trabajo en red			
Asistentes a las reuniones de los Foros para la integración de las personas de origen migrante y en sus grupos de trabajo			
NÚMERO	172,0	116,0	**288,0**
Reuniones de los Foros para la integración de las personas migrantes y grupos de trabajo, entre ellos, "Mujer migrante y violencia"			
Mujeres migrantes asistentes a las reuniones de los Foros para la integración de las personas de origen migrante.			
PORCENTAJE	19,0	20,0	**39,0**
Reuniones del grupo de mujer en el Foro Andaluz de Inmigración			
NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
Reuniones Foro Andaluz y los Foros Provinciales, para la integración de las personas de origen migrante y sus grupos de trabajo			
NÚMERO	0,0	0,0	**24,0**

TRABAJAR POR LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES RESIDENTES EN ASENTAMIENTOS Y PROMOVER SU ERRADICACIÓN						
			Asentamientos identificados en Andalucía			
			NÚMERO	0,0	0,0	**20,0**
			Censo de las personas residentes en asentamientos informales en Andalucía			
			NÚMERO	300,0	90,0	**390,0**
			Elaboración de documento estratégico sobre intervención en los asentamientos			
			NÚMERO	0,0	0,0	**4,0**
			Programas de inclusión desarrollados con las personas residentes en asentamientos informales			
			NÚMERO	0,0	0,0	**14,0**

31R ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y DISCAPACIDAD						
OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
AUMENTAR LA CALIDAD DE VIDA Y PROMOVER LA AUTONOMÍA DE LAS PERSONAS MAYORES, CON DISCAPACIDAD O CON DEPENDENCIA						
			Personas con grado de discapacidad reconocida frente a personas con discapacidad percibida			
			PORCENTAJE	99,28	57,57	**78,43**
			Población mayor de 55 años beneficiaria de medidas que favorezcan su autonomía personal y reduzcan la soledad no deseada			
			PORCENTAJE	20,0	15,0	**35,0**
	Aumentar la calidad en los recursos y servicios de atención a las personas con discapacidad					
			Personas con el 33% o más de grado de discapacidad			
			NÚMERO	298.814,0	278.249,0	**577.063,0**
		Acciones de apoyo a personas con discapacidad y a entidades dedicadas a su atención				
			Ayudas individuales concedidas			
			PORCENTAJE	8,75	6,25	**15,00**
			Personas beneficiarias de los programas de vida independiente y promoción de la autonomía			
			NÚMERO	3.400,0	3.369,0	**6.769,0**
			Porcentaje de proyectos subvencionados sobre el total de solicitados			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**70,0**

Acciones para impulsar la accesibilidad universal de las personas con discapacidad y su participación social plena				
	Consultas atendidas en materia de accesibilidad			
	NÚMERO	0,0	0,0	**90,0**
	Profesionales formados en materia de accesibilidad			
	NÚMERO	250,0	450,0	**700,0**
Acciones para la plena integración laboral de las personas con discapacidad que se incorporan al empleo público				
	Personas con discapacidad beneficiadas por acciones para la integración laboral en el empleo público			
	NÚMERO	36,0	24,0	**60,0**
Agilización de la prestación de servicios en centros de valoración y orientación				
	Centros de valoración que redefinen procesos para simplificar y agilizar el reconocimiento del grado de discapacidad			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**90,0**
Consolidar los instrumentos que faciliten a las personas mayores adoptar un adecuado modelo de envejecimiento activo				
	Personas socias o usuarias de Centros de Participación Activa respecto a la población andaluza mayor de 55 años			
	PORCENTAJE	3,69	20,25	**23,94**
Acciones de apoyo a personas mayores y a entidades dedicadas a su atención				
	Ayudas individuales concedidas			
	PORCENTAJE	17,0	16,0	**33,0**
	Porcentaje de proyectos subvencionados sobre el total de solicitados			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**52,0**
Celebración de talleres y otras actividades de ocio y socioculturales				
	Participantes en talleres y en otras actividades socioculturales prestadas en los CPA			
	NÚMERO	18.720,0	102.800,0	**121.520,0**
	Personas participantes en talleres Centros Participación Activa en relación a personas socias			
	PORCENTAJE	3,69	20,25	**23,94**
Desarrollo del Programa universitario para personas mayores: Aula de la experiencia				
	Participantes en programas universitarios			
	NÚMERO	3.100,0	5.900,0	**9.000,0**

Reforzar las infraestructuras y servicios de los centros de personas mayores para aumentar su bienestar			
Variación anual plazas nuevas para personas en situación de dependencia en centros residenciales propios			
NÚMERO	0,0	0,0	**64,0**
Desarrollo de proyectos de modernización de las infraestructuras y equipamientos de los centros de personas mayores			
Personas usuarias del centro de participación activa virtual			
NÚMERO	0,0	0,0	**40.000,0**
DESARROLLAR LAS PERSPECTIVAS DE GÉNERO Y CLIMÁTICA EN LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LA CONSEJERÍA			
Variación anual de actividades de apoyo técnico a otros centros directivos en materia de igualdad de género			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**2,0**
Promover actuaciones contra la violencia de género en el ámbito de la atención a personas mayores y personas con discapacidad			
Acciones en materia de violencia de género en el ámbito de las personas con discapacidad			
NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**
Acciones en materia de violencia de género en el ámbito de personas mayores			
NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
Acciones de formación en violencia de género a profesionales en el ámbito de la atención a personas mayores y con discapacidad			
Personas usuarias de Centros de Participación Activa formadas en violencia de género en el ámbito de las personas mayores			
NÚMERO	250,0	250,0	**500,0**
Profesionales formados en materia de violencia de género en el ámbito de la discapacidad			
NÚMERO	10,0	90,0	**100,0**
Promover el buen trato a personas mayores, con discapacidad o en situación de dependencia y reducir sus desigualdades de género			
Medidas de acción positiva en materia de género.			
NÚMERO	0,0	0,0	**10,0**
Acciones para promover un mayor acceso de las mujeres con discapacidad a ayudas sociales			
Asociaciones de mujeres solicitantes de subvenciones en el ámbito de discapacidad respecto al total de entidades solicitantes			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**5,0**

			Subvenciones concedidas a entidades con representación equilibrada de sexos en órg. de gobierno sobre total de subvenciones concedidas			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**90,0**

31T PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CONTRIBUIR A LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO						
			Variación anual del número de denuncias por violencia de género en Andalucía			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**1,0**
	Incrementar en un 0,5% el número de personas profesionales formadas en materia de violencia de género					
			Personas formadas			
			NÚMERO	175,0	575,0	**750,0**
			Variación anual de personas formadas en actividades organizadas por el centro directivo			
			PORCENTAJE	0,00	0,00	**0,20**
		Exposición pública de artículos científicos y buenas prácticas presentados en la celebración del XV Congreso Violencia de Género				
			Artículos científicos sobre violencia de género expuestos públicamente			
			NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**
		Organización, gestión y evaluación del XVI Congreso para el Estudio de la Violencia contra las Mujeres				
			Artículos científicos sobre violencia de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**20,0**
			Asistentes			
			NÚMERO	91,0	509,0	**600,0**
			Ponentes de congresos			
			NÚMERO	4,0	6,0	**10,0**
	Incrementar en un 0,5% las actuaciones de formación e investigación en materia de violencia de género					
			Variación anual del número de actuaciones de formación e investigación en materia de violencia de género			
			PORCENTAJE	0,00	0,00	**0,50**

Ayudas a entidades sin ánimo de lucro para capacitar a mujeres, profesionales y estudiantes en violencia de género			
Número de subvenciones concedidas			
NÚMERO	0,0	0,0	**33,0**
Elaboración de informes sobre datos estadísticos y actuaciones desarrolladas en materia de violencia de género			
Publicaciones			
NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
Promoción de la investigación sobre las diferentes manifestaciones de la violencia de género			
Estudios e investigaciones realizados			
NÚMERO	0,0	0,0	**7,0**
PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DEL COLECTIVO LGTBI			
Variación anual del número de delitos e incidentes de odio en Andalucía			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**1,0**
Incrementar en un 0,5 % la sensibilización social, la formación e información sobre la realidad de las personas LGTBI y familiar			
Personas formadas			
NÚMERO	88,0	80,0	**168,0**
Variación anual de personas formadas en actividades organizadas por el centro directivo			
PORCENTAJE	0,00	0,00	**0,20**
Convocatoria de subvenciones a entidades para el reconocimiento de derechos del colectivo LGTBI			
Subvenciones a entidades LGTBI			
NÚMERO	0,0	0,0	**32,0**
Desarrollo de una campaña de sensibilización para promover la igualdad de trato de las personas LGTBI			
Campañas de información y sensibilización			
NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
Difusión en medios de comunicación			
NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
Jornada formativa sobre derecho a la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares			
Personas formadas			
NÚMERO	10,0	15,0	**25,0**

		Organización, gestión y evaluación del V Congreso Internacional LGTBI de Andalucía				
			Asistentes			
			NÚMERO	87,0	73,0	**160,0**
			Ponentes de congresos			
			NÚMERO	7,0	3,0	**10,0**
		Realización de informes para el conocimiento de la realidad del colectivo LGTBI				
			Informes para el conocimiento de la realidad LGTBI			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**

32E PROYECTOS DE INTERÉS SOCIAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
MEJORAR LA ATENCIÓN SOCIAL A LAS PERSONAS EN SITUACIONES DE POBREZA Y EXCLUSIÓN SOCIAL						
			Variación de las tasas de cobertura de la red de servicios sociales			
			PORCENTAJE	0,04	0,06	**0,10**
	Fomentar la colaboración con las entidades del tercer sector a través del desarrollo de proyectos de interés social					
			Variación en el número de proyectos dirigidos a incrementar la igualdad entre hombres y mujeres			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**1,0**
		Convocatoria de subvenciones con cargo al 0,7 % del IRPF e Impuesto sobre Sociedades				
			Actuaciones en materia de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**140,0**
	Fortalecer la atención social y económica a las personas en situaciones de pobreza y exclusión social					
			Expedientes concedidos de Renta Mínima de Inserción Social			
			NÚMERO	2.420,0	4.480,0	**6.900,0**
		Realizar gestión eficiente de la renta básica autonómica destinada a la atención de personas en riesgo de pobreza o exclusión.				
			Expedientes resueltos respecto del total de solicitudes presentadas de Renta Mínima de Inserción Social			
			PORCENTAJE	30,0	60,0	**90,0**

Integrar la perspectiva de género en los programas y proyectos de inversión a subvencionar				
	Variación en el número de proyectos dirigidos a incrementar la igualdad entre hombres y mujeres			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**2,0**
Incorporación de criterios de valoración con enfoque de género en la gestión de subvenciones				
	Entidades beneficiarias de subvenciones con puntuación favorable en criterios de igualdad de género			
	NÚMERO	0,0	0,0	**300,0**

1831 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

31T PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CONTRIBUIR A LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y AVANZAR EN LA ATENCIÓN INTEGRAL DE LAS VÍCTIMAS						
			Personas beneficiarias de las actuaciones de lucha contra la violencia de género			
			NÚMERO	9.550,0	146.620,0	**156.170,0**
	Fomentar la información, sensibilización y formación para la erradicación de la violencia de género					
			Personas formadas sobre la situación y necesidades de las mujeres víctimas de violencia de género			
			NÚMERO	200,0	300,0	**500,0**
		Campañas de información y sensibilización encaminadas a la prevención de conductas violentas y promover relaciones igualitarias				
			Campañas de información y sensibilización			
			NÚMERO	0,0	0,0	**7,0**
			Difusión en medios de comunicación			
			NÚMERO	0,0	0,0	**25,0**
		Edición de guías y otros materiales para el conocimiento de los recursos para la protección de las víctimas y de sus hijos/as				
			Publicaciones			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
		Formación a profesionales que atienden a mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos				

	Acciones formativas para profesionales que atienden a mujeres víctimas de violencia de género			
	NÚMERO	0,0	0,0	**8,0**
Subvenciones a asociaciones y federaciones de mujeres para proyectos que fomenten la erradicación de la violencia de género.				
	Subvenciones concedidas a asociaciones de mujeres para proyectos de erradicación de la violencia de género			
	NÚMERO	0,0	0,0	**40,0**
Garantizar atención social y acogida residencial a mujeres en riesgo de exclusión social y especialmente vulnerables a violencia de género				
	Mujeres atendidas atención prostitución y tráfico sexual			
	NÚMERO	0,0	0,0	**1.500,0**
	Mujeres atendidas en programas de atención a mujeres gitanas			
	NÚMERO	0,0	0,0	**20,0**
	Mujeres atendidas en programas para mujeres con discapacidad y exclusión social			
	NÚMERO	0,0	0,0	**20,0**
	Mujeres atendidas en programas para mujeres con otras situaciones de exclusión social			
	NÚMERO	0,0	0,0	**400,0**
	Mujeres atendidas en programas para mujeres reclusas y exreclusas			
	NÚMERO	0,0	0,0	**20,0**
	Mujeres atendidas programa atención mujeres inmigrantes			
	NÚMERO	0,0	0,0	**1.000,0**
	Mujeres con enfermedad mental y riesgo de exclusión social atendidas en programas para acogida residencial.			
	NÚMERO	0,0	0,0	**20,0**
Línea de ayudas para entidades sin ánimo de lucro que asisten a mujeres en riesgo de exclusión social y violencia de género.				
	Solicitudes presentadas convocatoria atención social y acogida residencial			
	NÚMERO	0,0	0,0	**130,0**
	Subvenciones concedidas			
	NÚMERO	0,0	0,0	**40,0**
Garantizar el derecho al asesoramiento y atención a las víctimas de violencia de género				
	Acogimientos gestionados			
	NÚMERO	0,0	0,0	**600,0**

	Atención e información a la mujer a través de los centros municipales de información a la mujer			
	NÚMERO	0,0	0,0	**100.000,0**
	Atención y asesoramiento a madres y padres de mujeres menores víctimas de violencia de género			
	NÚMERO	200,0	200,0	**400,0**
	Beneficiarias atención psicológica mujeres menores víctimas violencia de género			
	NÚMERO	0,0	0,0	**180,0**
	Consultas atendidas en el teléfono 900			
	NÚMERO	0,0	0,0	**27.398,0**
	Hijos/as mujeres víctimas de violencia atendidos en el servicio de atención psicológica			
	NÚMERO	500,0	500,0	**1.000,0**
	Mujeres atendidas servicio atención a víctimas de agresiones sexuales			
	NÚMERO	0,0	0,0	**700,0**
	Mujeres víctimas de violencia atendidas con atención psicológica			
	NÚMERO	0,0	0,0	**2.000,0**
Servicio 24 horas de atención telefónica a mujeres víctimas de violencia de género en riesgo (línea 900 200 999)				
	Llamadas al teléfono de información a la mujer			
	NÚMERO	2.000,0	36.000,0	**38.000,0**
	Solicitudes de acogimiento de violencia de género			
	NÚMERO	0,0	0,0	**900,0**
Servicio de apoyo psicológico en crisis a familiares de víctimas con resultado de muerte y a madres con hijos/as asesinados				
	Sesiones de apoyo psicológico prestadas a familiares de víctimas mortales de violencia de género			
	NÚMERO	0,0	0,0	**30,0**
Servicio de atención a mujeres víctimas de agresiones sexuales en Centros 24 horas				
	Atenciones inmediatas (24 horas) a mujeres víctimas de agresiones sexuales			
	NÚMERO	0,0	0,0	**120,0**
	Atenciones jurídicas a mujeres víctimas de agresiones sexuales			
	NÚMERO	0,0	0,0	**3.500,0**

	Atenciones psicológicas a mujeres víctimas de agresiones sexuales			
	NÚMERO	0,0	0,0	**3.000,0**
Servicio de atención psicológica a hijas e hijos de mujeres víctimas de violencia de género				
	Atenciones psicológicas a hijas e hijos de mujeres víctimas de violencia de género			
	NÚMERO	0,0	0,0	**2.000,0**
Servicio de atención psicológica a mujeres víctimas de violencia de género				
	Atenciones psicológicas a mujeres víctimas de violencia de género			
	NÚMERO	0,0	0,0	**2.000,0**
Servicio de atención psicológica especializada a mujeres menores de edad víctimas de violencia de género				
	Atención y asesoramiento a madres y padres de mujeres menores víctimas de violencia de género			
	NÚMERO	150,0	250,0	**400,0**
	Atenciones psicológicas a mujeres menores víctimas de violencia de género			
	NÚMERO	0,0	0,0	**1.000,0**
Servicio de información y asesoramiento jurídico, telefónico y online a las víctimas de violencia de género				
	Consultas realizadas al servicio de asesoramiento jurídico online			
	NÚMERO	0,0	0,0	**100,0**
	Consultas realizadas al Servicio de Asesoramiento Jurídico Telefónico			
	NÚMERO	0,0	0,0	**6.000,0**
Garantizar el sistema integral de atención a las mujeres víctimas de explotación sexual, así como a los menores a su cargo				
	Mujeres atendidas en el servicio de detección y rescate a víctimas de trata			
	NÚMERO	0,0	0,0	**1.300,0**
Acciones encaminadas a la detección de situaciones de violencia sexual en mujeres y menores víctimas de violencia sexual				
	Acompañamientos de mujeres atendidas en el Servicio de detección y rescate de víctimas de trata			
	NÚMERO	0,0	0,0	**300,0**
	Atenciones sociales a mujeres atendidas en el Servicio de detección y rescate de víctimas de trata			
	NÚMERO	0,0	0,0	**3.000,0**

Llamadas recibidas en el servicio de detección y rescate a víctimas de trata			
NÚMERO	0,0	0,0	**3.000,0**
Garantizar y reforzar el sistema integral de atención y acogida de víctimas de violencia de género			
Mujeres víctimas de violencia de género atendidas en el Servicio Integral de atención y acogida			
NÚMERO	0,0	0,0	**1.300,0**
Personas dependientes de mujeres víctimas de violencia de género atendidas en el Servicio Integral de atención y acogida			
NÚMERO	0,0	0,0	**1.000,0**
Servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género, menores y personas dependientes a su cargo			
Atenciones integrales a mujeres víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos			
NÚMERO	0,0	0,0	**2.300,0**
Promover el empoderamiento económico de las mujeres víctimas de violencia de género y de los menores huérfanos/as por violencia de género			
Beneficiarias ayuda económica mujeres víctimas violencia			
NÚMERO	0,0	0,0	**50,0**
Beneficiarias ayuda económica mujeres víctimas violencia insuficiencia recursos			
NÚMERO	0,0	0,0	**200,0**
Menores huérfanos/as de víctimas de violencia de género con ayudas económicas concedidas			
NÚMERO	0,0	0,0	**60,0**
Ayudas económicas a menores huérfanos/as de víctimas de violencia de género			
Ayudas concedidas a menores huérfanos/as de víctimas de violencia de género			
NÚMERO	0,0	0,0	**60,0**
Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género			
Ayudas concedidas a mujeres víctimas de violencia de género			
NÚMERO	0,0	0,0	**50,0**
Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia género con insuficiencia de recursos y especial dificultad para obtener empleo			
Ayudas concedidas a mujeres víctimas de violencia de género por insuficiencia de recursos			
NÚMERO	0,0	0,0	**200,0**

32G ACCIONES PARA LA IGUALDAD Y PROMOCIÓN DE LAS MUJERES						
OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
APLICAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN POLÍTICAS PÚBLICAS DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA						
			Grado de transversalización de la perspectiva de género en la Administración andaluza			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
	Fomentar la erradicación de la imagen estereotipada de las mujeres					
			Empresas requeridas por publicidad sexista			
			NÚMERO	0,0	0,0	**15,0**
			Personas formadas en sensibilización e identificación de la publicidad no sexista			
			NÚMERO	10,0	70,0	**80,0**
		Observatorio de la publicidad no sexista				
			Buenas prácticas detectadas en publicidad por contenidos no sexistas			
			NÚMERO	0,0	0,0	**10,0**
			Formación en sensibilización e identificación de la publicidad no sexista			
			HORAS	0,0	0,0	**70,0**
			Quejas presentadas ante el Observatorio Andaluz de la Publicidad no Sexista			
			NÚMERO	0,0	0,0	**25,0**
	Fomentar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres					
			Informes y dictámenes del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres			
			NÚMERO	0,0	0,0	**6,0**
			Mujeres asociadas			
			NÚMERO	0,0	0,0	**270.141,0**
			Proyectos subvencionados para asociaciones y federaciones de mujeres			
			NÚMERO	0,0	0,0	**60,0**
			Reconocimiento a personas y entidades a través de los Premios Meridiana a favor de la Igualdad			
			NÚMERO	0,0	0,0	**10,0**

Actos conmemorativos con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer				
	Medios de difusión de la 'Campaña 8 de marzo'			
	NÚMERO	0,0	0,0	**20,0**
Actuaciones del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres				
	Reuniones de la comisión permanente del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres			
	NÚMERO	0,0	0,0	**5,0**
	Sesiones plenarias del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres			
	NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
Convocatoria de los Premios Meridiana				
	Candidaturas presentadas a los premios Meridiana			
	NÚMERO	0,0	0,0	**40,0**
Garantizar en la Administración andaluza la efectividad en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres				
	Informes de impacto de género en la normativa			
	NÚMERO	0,0	0,0	**90,0**
	Personas de las Unidades de Igualdad de Género formadas en igualdad y perspectiva de género			
	NÚMERO	20,0	28,0	**48,0**
	Personas de las unidades de igualdad de género que han tenido acceso a formación y han completado con éxito el curso			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**90,0**
Coordinación y asesoramiento de las Unidades de Igualdad y Género en cada consejería y universidad andaluza				
	Asesoramientos para la incorporación de la perspectiva de género			
	NÚMERO	0,0	0,0	**125,0**
	Materiales de apoyo a la integración de la perspectiva de género			
	NÚMERO	0,0	0,0	**7,0**
	Reuniones de coordinación con las unidades de igualdad de género			
	NÚMERO	0,0	0,0	**4,0**
Formación en género al personal de las Unidades de Igualdad de las consejerías y las universidades				
	Cursos de formación y perfeccionamiento del personal			
	NÚMERO	0,0	0,0	**4,0**

	Formación en perspectiva de género			
	HORAS	0,0	0,0	**30,0**
Ofrecer información y atención general para las mujeres de forma preventiva o en situación de discriminación por razón de género				
	Atención e información a la mujer a través de los centros municipales de información a la mujer			
	NÚMERO	0,0	0,0	**100.000,0**
	Centros municipales de información a la mujer subvencionados			
	NÚMERO	0,0	0,0	**182,0**
	Consultas atendidas en el teléfono 900			
	NÚMERO	0,0	0,0	**19.000,0**
	Mujeres atendidas a través de los centros municipales de información a la mujer y de los centros provinciales de la mujer			
	NÚMERO	0,0	0,0	**80.000,0**
Centro de documentación María Zambrano				
	Actividades de promoción cultural y lectora realizadas			
	NÚMERO	0,0	0,0	**10,0**
	Fondos documentales adquiridos para el centro de documentación María Zambrano			
	NÚMERO	0,0	0,0	**1.000,0**
	Préstamos a domicilio del centro de documentación María Zambrano			
	NÚMERO	0,0	0,0	**4.500,0**
	Visitas anuales al blog Generando Lecturas			
	NÚMERO	0,0	0,0	**30.000,0**
Convenios de colaboración con las Corporaciones Locales para cofinanciar los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM)				
	Solicitudes tramitadas			
	NÚMERO	0,0	0,0	**182,0**
Mantenimiento del Área de información y atención de los Centros Provinciales de Atención a las Mujeres				
	Personas que atienden el servicio de información y atención en los centros provinciales			
	NÚMERO	4,0	13,0	**17,0**
Servicio de información y atención telefónica a las mujeres (línea 900 200 999)				
	Llamadas al teléfono de información a la mujer			
	NÚMERO	2.370,0	29.630,0	**32.000,0**

Promover acciones para la igualdad en la empresa, el emprendimiento femenino y la conciliación familiar, laboral y personal				
	Empresas asesoradas en planes de igualdad			
	NÚMERO	0,0	0,0	**180,0**
	Empresas que han elaborado un diagnóstico de igualdad en la empresa			
	NÚMERO	0,0	0,0	**100,0**
	Empresas que han elaborado un protocolo para la igualdad contra el acoso sexual y por razón de sexo			
	NÚMERO	0,0	0,0	**200,0**
	Entidades adheridas a la Red Andaluza de Entidades Conciliadoras			
	NÚMERO	0,0	0,0	**500,0**
	Personas capacitadas para la prevención del acoso sexual			
	NÚMERO	36,0	144,0	**180,0**
	Personas formadas en igualdad en la negociación colectiva			
	NÚMERO	40,0	160,0	**200,0**
	Personas formadas en planes de igualdad			
	NÚMERO	140,0	560,0	**700,0**
	Personas participantes en actuaciones de emprendimiento con perspectiva de género			
	NÚMERO	0,0	0,0	**180,0**
	Personas universitarias formadas para la igualdad profesional y diversificación laboral			
	NÚMERO	0,0	0,0	**250,0**
Asesoramiento y defensa legal, procesal y extraprocesal, a mujeres en situaciones de discriminación laboral				
	Atenciones prestadas de defensa legal			
	NÚMERO	0,0	0,0	**300,0**
Convocatoria anual del reconocimiento "Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad"				
	Solicitudes valoradas para el reconocimiento Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad			
	NÚMERO	0,0	0,0	**50,0**
Desarrollo de la Red Andaluza de Entidades Conciliadoras				
	Actuaciones para el desarrollo de la conciliación en las entidades			
	NÚMERO	0,0	0,0	**10,0**
Desarrollo del programa EQUIPA, en materia de planes de igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo				

		Actuaciones de asesoramiento en planes de igualdad a empresas		
		NÚMERO	0,0	0,0	**400,0**
		Boletines EQUIPA publicados en materia de integración de la igualdad en la empresa		
		NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**
		Formación en sensibilización para la prevención del acoso sexual		
		HORAS	0,0	0,0	**140,0**
		Formación para la igualdad de género en las empresas y organizaciones laborales		
		HORAS	0,0	0,0	**500,0**
	Formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas participantes en la negociación colectiva			
		Formación en materia de igualdad en la negociación colectiva		
		HORAS	0,0	0,0	**100,0**
	Iniciativas para favorecer la igualdad de acceso a los recursos de apoyo a la empresa, el empleo y el emprendimiento			
		Actuaciones celebradas en materia de emprendimiento con perspectiva de género		
		NÚMERO	0,0	0,0	**8,0**
	Subvenciones a Universidades para la diversificación laboral para mujeres profesionales universitarias (Programa UNIVERGEM)			
		Actuaciones para la igualdad profesional realizadas por las universidades en el ámbito de UNIVERGEM		
		NÚMERO	0,0	0,0	**75,0**
Promover la igualdad de género en el ámbito educativo				
		Personas asistentes al Congreso de Coeducación		
		NÚMERO	300,0	700,0	**1.000,0**
		Personas representantes de AMPAS formadas en coeducación		
		NÚMERO	300,0	700,0	**1.000,0**
		Profesorado formado en coeducación		
		NÚMERO	2.000,0	6.500,0	**8.500,0**
		Trabajos de investigación y buenas prácticas en coeducación admitidos para el Congreso de Coeducación		
		NÚMERO	0,0	0,0	**25,0**

Acciones para la implementación de la coeducación en los centros educativos andaluces a través de materiales			
Materiales para la coeducación			
NÚMERO	0,0	0,0	**9,0**
Celebración de un congreso de coeducación como espacio de conocimiento e intercambio de buenas prácticas			
Centros educativos andaluces representados en el Congreso a través de su profesorado			
NÚMERO	0,0	0,0	**500,0**
Desarrollo de recursos para la coeducación: talleres, seminarios, publicaciones, campañas, materiales y otras actividades			
Acciones de formación y sensibilización en igualdad en el ámbito educativo			
NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**
Campañas de sensibilización de igualdad en el ámbito educativo			
NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**

1832 INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD

32F PROMOCIÓN Y SERVICIOS A LA JUVENTUD

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
FOMENTAR EL EMPRENDIMIENTO Y EL EMPLEO JUVENIL DE CALIDAD						
			Variación cuatrienal de jóvenes que acceden a acciones formativas para la mejora del emprendimiento y la empleabililidad juvenil			
			PORCENTAJE	1,0	1,0	**2,0**
			Variación cuatrienal personas jóvenes que acceden a acciones informativas para mejora del emprendimiento y empleabilidad juvenil			
			PORCENTAJE	1,0	1,0	**2,0**
	Incrementar un 2% los recursos formativos e informativos para fomentar el emprendimiento y empleo juvenil en igualdad de género					
			Participantes en acciones de formación y sensibilización para la mejora continua de las políticas de empleo			
			NÚMERO	600,0	600,0	**1.200,0**
		Concesión de ayudas al emprendimiento juvenil con enfoque de género				
			Empresas creadas jóvenes emprendedores			
			NÚMERO	25,0	25,0	**50,0**

Desarrollo de actuaciones formativas en materia de emprendimiento y empleabilidad juvenil con perspectiva de género			
Actuaciones celebradas en materia de emprendimiento con perspectiva de género			
NÚMERO	0,0	0,0	**20,0**
FOMENTAR LA VIDA SALUDABLE Y EL CONOCIMIENTO DEL ENTORNO NATURAL ENTRE LA JUVENTUD ANDALUZA			
Variación cuatrienal de jóvenes formados en hábitos de vida saludable y conocimiento del entorno natural de Andalucía			
PORCENTAJE	1,0	1,0	**2,0**
Incrementar 2% actividades de respeto al medio ambiente, desarrollo sostenible y difusión de los espacios naturales de Andalucía			
Alumnado cursos de formación			
NÚMERO	200,0	200,0	**400,0**
Variación anual de personas jóvenes que participan en acampadas y campamentos juveniles			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**2,0**
Incrementar un 2% actividades de fomento de hábitos vida saludable y prevención conductas de riesgo, con perspectiva de género			
Alumnado de las actividades del programa 'Forma Joven'			
NÚMERO	3.000,0	3.000,0	**6.000,0**
Alumnado, desagregados por sexo, del programa Forma Joven. Línea de sexualidad y relaciones igualitarias			
NÚMERO	700,0	700,0	**1.400,0**
Desarrollo de actuaciones del programa Carné Joven con perspectiva de género			
Usuarios/as del carné joven			
NÚMERO	154.197,0	195.803,0	**350.000,0**
Desarrollo de hábitos y actuaciones para una vida saludable con perspectiva de género			
Actividades formativas del programa Forma Joven			
NÚMERO	0,0	0,0	**300,0**
PROMOVER LA PARTICIPACIÓN JUVENIL EN EL ÁMBITO POLÍTICO, SOCIAL, ECONÓMICO Y CULTURAL DE ANDALUCÍA, IMPULSANDO IGUALDAD GÉNERO			
Variación porcentual de personas jóvenes que participan en actuaciones de igualdad con perspectiva de género en Andalucía			
PORCENTAJE	1,50	1,50	**3,00**
Aumentar un 2% el número de personas jóvenes beneficiarias de ayudas a proyectos de juventud, con perspectiva de género			
Inclusión perspectiva género orden convocatoria			

		PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
		Jóvenes beneficiarios/as de los proyectos subvencionados por el Instituto Andaluz de la Juventud			
		NÚMERO	77.500,0	77.500,0	**155.000,0**
		Participación de jóvenes en juntas directivas de entidades de participación juvenil			
		PORCENTAJE	50,0	50,0	**100,0**
		Proyectos de participación juvenil subvencionados por el IAJ que incluyen la perspectiva de igualdad de género			
		PORCENTAJE	0,0	0,0	**85,0**
	Concesión ayudas a entidades participación juvenil de Andalucía para el desarrollo de proyectos de juventud con enfoque de género				
		Entidades juveniles subvencionadas			
		NÚMERO	0,0	0,0	**50,0**
		Miembros entidades juveniles censadas			
		NÚMERO	29.751,0	30.895,0	**60.646,0**
		Personas beneficiarias de subvenciones a entidades juveniles			
		NÚMERO	32.500,0	32.500,0	**65.000,0**
	Concesión de ayudas a entidades locales de Andalucía para desarrollar proyectos en materia de juventud con enfoque de género				
		Entidades locales subvencionadas			
		NÚMERO	0,0	0,0	**110,0**
		Personas beneficiarias subvenciones de entidades locales			
		NÚMERO	45.000,0	45.000,0	**90.000,0**
Incrementar un 2% la participación de personas jóvenes en actividades formativas e informativas del IAJ, con perspectiva de género					
		Personas asistentes a acciones formativas en materia de igualdad de género			
		NÚMERO	1.250,0	1.250,0	**2.500,0**
	Actuaciones de juventud que favorezcan la consecución del principio de igualdad de género y la prevención de violencia de género				
		Actuaciones para la integración de la perspectiva de género			
		NÚMERO	0,0	0,0	**50,0**
		Sesiones formativas y de asesoramiento en materia de violencia de género			
		NÚMERO	0,0	0,0	**16,0**
	Desarrollo de actuaciones en Escuelas de Tiempo Libre				
		Gestión de certificaciones			

	NÚMERO	550,0	550,0	**1.100,0**
Desarrollo de proyectos: Campos Voluntariado Juvenil y otros Programas Europeos Voluntariado Juvenil, con perspectiva de género				
	Participantes en el programa 'Campos de servicio voluntario para jóvenes'			
	NÚMERO	50,0	50,0	**100,0**
Información y asesoramiento a través de la Red de Centros de Información Juvenil de Andalucía				
	Corresponsales juveniles acreditados			
	NÚMERO	1.500,0	2.000,0	**3.500,0**
Información y asesoramiento a través del portal web Patio Joven, con perspectiva de género				
	Visitas página web Instituto Andaluz de la Juventud (Patio Joven)			
	NÚMERO	0,0	0,0	**163.942,0**

1851 AGENCIA DE SERVICIOS SOCIALES Y DEPENDENCIA DE ANDALUCÍA

31B PLAN SOBRE ADICCIONES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ABORDAR DE MANERA INTEGRAL EL FENÓMENO DE LAS ADICCIONES EN ANDALUCÍA TENIENDO EN CUENTA LA SOCIALIZACIÓN DIFERENCIAL DE MUJERES						
			Mujeres que ingresan en centros de atención adicciones a través del Protocolo de Atención a víctimas de violencia de género			
			NÚMERO	0,0	80,0	**80,0**
	Atender a personas con problemas de adicciones					
			Grado de cumplimiento de las actuaciones previstas en materia de adicciones			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
		Atención a personas adheridas al Programa Experimental de Prescripción de Estupefacientes en Andalucía (PEPSA)				
			Intervenciones en el Programa Experimental de Prescripción de Estupefacientes en Andalucía			
			NÚMERO	10.200,0	1.800,0	**12.000,0**
		Gestión de centros sociosanitarios residenciales de la Red Pública de Atención a las Adicciones (Comunidades Terapéuticas)				
			Personas atendidas en centros residenciales de atención a adicciones gestionados por ASSDA			

NÚMERO	700,0	200,0	**900,0**
Gestión del acceso de personas con adicciones a recursos especializados de la Red Pública de Atención a las Adicciones			
Protocolos de acceso a recursos de la Red Pública de Adiciones de Andalucía			
NÚMERO	3.000,0	800,0	**3.800,0**
FORTALECER LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA AGENCIA DE SERVICIOS SOCIALES Y DEPENDENCIA DE ANDALUCÍA			
Medidas implantadas en relación a las previstas para avanzar en la integración de perspectiva de género en la ASSDA			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevenir la violencia de género			
Grado de consecución de las medidas de fomento de igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
Actividades de divulgación en materia de género (materiales gráficos y ponencias)			
Actividades de divulgación en materia de género realizadas			
NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**

31R ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y DISCAPACIDAD

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
FORTALECER LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA AGENCIA DE SERVICIOS SOCIALES Y DEPENDENCIA DE ANDALUCÍA						
			Medidas implantadas en relación a las previstas para avanzar en la integración de perspectiva de género en la ASSDA			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
	Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevenir la violencia de género					
			Grado de consecución de las medidas de fomento de igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
		Actividades de divulgación en materia de género (materiales gráficos y ponencias)				
			Actividades de divulgación en materia de género realizadas			
			NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**

MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA Y PROMOVER LA AUTONOMÍA PERSONAL DE LAS PERSONAS MAYORES, PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DEPENDENCIA				
	Personas beneficiarias atendidas en Sistema Andaluz de Atención a la Dependencia (SAAD)			
	NÚMERO	115.469,0	197.531,0	**313.000,0**
Adaptar el Servicio Andaluz de Teleasistencia a las necesidades cambiantes con la última tecnología				
	Dispositivos basados en tecnología sensórica, inteligencia artificial y/o videoconferencia adquiridos			
	NÚMERO	60.118,0	209.349,0	**269.467,0**
Atención a personas usuarias mediante el uso de dispositivos basados en sensórica, inteligencia artificial y videoconferencia				
	Dispositivos basados en tecnología sensórica, inteligencia artificial y/o videoconferencia adquiridos			
	NÚMERO	60.118,0	209.349,0	**269.467,0**
Atender a las personas mediante teléfonos especializados				
	Llamadas a teléfono informativo			
	NÚMERO	48.054,0	72.083,0	**120.137,0**
Servicio telefónico para la atención a la infancia y a personas mayores, con discapacidad o con problemas de accesibilidad				
	Llamadas a teléfono informativo			
	NÚMERO	47.909,0	71.863,0	**119.772,0**
Teléfono de violencia intrafamiliar				
	Llamadas a teléfono informativo			
	NÚMERO	146,0	219,0	**365,0**
Contribuir a la mejora de la calidad de vida de niños, niñas y adolescentes, mediante la formación, investigación y divulgación				
	Grado de cumplimiento de las actuaciones previstas en materia de atención a la infancia			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
Acciones formativas realizadas en el plan de formación anual del Observatorio de la Infancia en Andalucía				
	Acciones de formación			
	NÚMERO	0,0	0,0	**35,0**
Realización de investigaciones en materia de atención a la infancia y la adolescencia				
	Investigaciones realizadas en el ámbito de la atención a la infancia			
	NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**

Garantizar la prestación de cuidados y servicios especializados a las personas en situación de dependencia			
Prestaciones efectivas del Sistema para la Autonomía y Atención de la Dependencia			
NÚMERO	146.408,0	284.592,0	**431.000,0**
Atención a las personas en situación de dependencia mediante el servicio de atención residencial			
Personas usuarias del servicio de atención residencial			
NÚMERO	11.170,0	17.199,0	**28.369,0**
Atención a las personas en situación de dependencia mediante el servicio de ayuda a domicilio			
Beneficiarios servicio de ayuda en domicilio			
NÚMERO	44.756,0	101.213,0	**155.969,0**
Atención a las personas en situación de dependencia mediante el servicio de centro de día			
Personas usuarias del servicio de centros de día			
NÚMERO	7.161,0	7.839,0	**15.000,0**
Atención a las personas en situación de dependencia mediante prestaciones económicas			
Personas beneficiarias de prestaciones económicas del SAAD			
NÚMERO	33.096,0	64.335,0	**97.431,0**
Atención a las personas en situación de dependencia moderada mediante el servicio de teleasistencia			
Usuarios/as Servicio Andaluz Teleasistencia			
NÚMERO	32.633,0	90.432,0	**132.065,0**
Refuerzo de los recursos humanos que atienden el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en corporaciones locales			
Trabajadores refuerzo social comunitario			
NÚMERO	37,0	372,0	**409,0**
Paliar las desventajas sociales y económicas de las personas en situación de vulnerabilidad o exclusión			
Grado de cumplimiento de las actuaciones previstas de personas en situación de vulnerabilidad y/o exclusión social			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
Atención y seguimiento a menores inmigrantes en el Sistema de Protección de Menores en Andalucía			
Menores inmigrantes atendido/as en el programa			
NÚMERO	3.496,0	304,0	**3.800,0**

Gestión del pago del Bono Social Térmico en Andalucía			
Grado de cumplimiento del pago del Bono Social Térmico a las personas beneficiarias en Andalucía			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
Incorporación sociolaboral de personas en situación y/o riesgo de exclusión (programa INCORPORA)			
Inserciones laborales de personas realizadas por las entidades sociales participantes en el programa INCORPORA			
NÚMERO	2.500,0	3.450,0	**5.950,0**
Prestar apoyo a las personas que ejercen los cuidados no profesionales			
Plazas de Respiro Familiar			
NÚMERO	158,0	181,0	**339,0**
Atención a las personas mediante el Servicio de Respiro Familiar			
Plazas de Respiro Familiar			
NÚMERO	158,0	181,0	**339,0**
Promover la autonomía en personas mayores y personas con discapacidad			
Personas mayores de 65 años que son titulares de TAJ65 en Andalucía			
PORCENTAJE	68,0	72,0	**75,0**
Bonificación de menús saludables en Centros de Participación Activa a personas titulares de la Tarjeta Andalucía Junta 65			
Comidas bonificadas a titulares de la TAJ65 oro			
NÚMERO	45.000,0	325.000,0	**370.000,0**
Bonificación del transporte público en trayectos interurbanos a personas titulares de la Tarjeta Andalucía Junta sesentaycinco			
Usuarios servicio transporte B50			
NÚMERO	103.109,0	136.679,0	**239.788,0**
Bonificación en la compra de productos ópticos a personas mayores titulares de la Tarjeta Andalucía Junta sesentaycinco			
Personas beneficiarias del Programa de servicios ópticos			
NÚMERO	2.800,0	4.200,0	**7.000,0**
Emisión de la Tarjeta Andalucía Junta sesentaycinco			
Nuevos titulares de la TAJ65 (Tarjeta Andalucía Junta sesentaycinco)			
NÚMERO	35.000,0	42.000,0	**77.000,0**
Orientación jurídica a titulares de la Tarjeta Andalucía Junta sesentaycinco en los Centros de Participación Activa			
Personas beneficiarias de asistencia jurídica gratuita			
NÚMERO	560,0	676,0	**1.236,0**

Prestación de un servicio de Teleasistencia que garantice la atención permanente a las personas mayores y con discapacidad			
Usuarios/as Servicio Andaluz Teleasistencia			
NÚMERO	30.943,0	121.992,0	**152.935,0**

1852 AGENCIA ANDALUZA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO (AACID)

82B COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
LUCHAR CONTRA LA POBREZA Y PROMOVER EL DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE CON ENFOQUE DE GÉNERO						
			Presupuesto ejecutado para generar procesos de desarrollo en terceros países			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**50,0**
			Presupuesto ejecutado para la promoción de la equidad de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**20,0**
		Impulsar acciones que contribuyan a generar procesos de desarrollo y canalizar el compromiso solidario de la sociedad andaluza				
			Actuaciones de la cooperación andaluza orientadas a la erradicación y mitigación de la violencia de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**25,0**
			Actuaciones orientadas principalmente a la promoción de la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**20,0**
			Personas beneficiarias			
			NÚMERO	336.000,0	504.000,0	**840.000,0**
			Personas voluntarias en proyectos apoyados por la AACID			
			NÚMERO	0,0	0,0	**80,0**
			Presupuesto destinado a promocionar la equidad de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**25,0**
		Generación de procesos de desarrollo sostenible en las áreas geográficas prioritarias de la cooperación andaluza				
			Actuaciones de la cooperación andaluza orientadas a la erradicación y mitigación de la violencia de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**50,0**

		Actuaciones orientadas principalmente a la promoción de la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres		
		PORCENTAJE	0,0	0,0	**10,0**
		Agentes andaluces de cooperación en intervenciones de generación de procesos de desarrollo		
		NÚMERO	0,0	0,0	**22,0**
		Iniciativas apoyadas para generar procesos de desarrollo humano sostenible		
		NÚMERO	0,0	0,0	**36,0**
		Iniciativas de cooperación técnica implementadas u apoyadas		
		NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**
	Impulso de las capacidades de los agentes de cooperación y promoviendo una ciudadanía solidaria, responsable y comprometida			
		Actuaciones de la cooperación andaluza orientadas a la erradicación y mitigación de la violencia de género		
		PORCENTAJE	0,0	0,0	**10,0**
		Actuaciones orientadas principalmente a la promoción de la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres		
		PORCENTAJE	0,0	0,0	**20,0**
		Iniciativas apoyadas centradas en educación, formación e investigación		
		NÚMERO	0,0	0,0	**30,0**
		Presupuesto destinado a la educación para el desarrollo, formación e investigación		
		PORCENTAJE	0,0	0,0	**12,0**
	Protección a personas afectadas por crisis humanitarias			
		Actuaciones de la cooperación andaluza orientadas a la erradicación y mitigación de la violencia de género		
		PORCENTAJE	0,0	0,0	**10,0**
		Actuaciones orientadas principalmente a la promoción de la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres		
		PORCENTAJE	0,0	0,0	**10,0**
		Iniciativas apoyadas centradas en la acción humanitaria		
		NÚMERO	0,0	0,0	**6,0**
		Personas beneficiarias		
		NÚMERO	154.000,0	231.000,0	**385.000,0**
Impulsar acciones que mejoren la equidad de género				
		Mujeres beneficiadas por las acciones de la perspectiva de género		
		NÚMERO	0,0	0,0	**252.000,0**

Analisis de la promoción del enfoque de género en los resultados de los proyectos de cooperación			
Actuaciones orientadas a la eliminación de la discriminación contra las mujeres y a la lucha contra la violencia de género			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**10,0**
Proyectos aprobados que contribuyan a la igualdad de género			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**20,0**
Subvenciones que incentiven el enfoque de género			
NÚMERO	0,0	0,0	**30,0**

1900 CONSEJERÍA DE CULTURA Y DEPORTE

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DESARROLLAR LAS PERSPECTIVAS DE GÉNERO Y CLIMÁTICA EN LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LA CONSEJERÍA						
			Variación anual de actividades de apoyo técnico a otros centros directivos en materia de igualdad de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
	Diseñar un programa para coordinar la integración de la igualdad y la dimensión climática en las fases de intervención pública					
			Acciones ejecutadas por los programas presupuestarios en cumplimiento de sus objetivos de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**
		Acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería				
			Actuaciones de información y divulgación en materia de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
		Asesoramiento a los centros directivos en la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones				
			Informes de observaciones realizados por la Unidad de Igualdad de Género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**15,0**
			Recomendaciones adoptadas en las disposiciones normativas de inclusión de la perspectiva de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**

OPTIMIZAR LA GESTIÓN Y RECURSOS PARA EL EJERCICIO DE LAS COMPETENCIAS DE LA CONSEJERÍA Y LA ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA				
Aplicar una gestión de personas que promueva el talento, la conciliación y la transformación digital				
	Expedientes de recursos administrativos presentados en materia de personal frente los efectivos de servicios centrales			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**11,0**
	Personal que realiza formación de perfeccionamiento sobre el total de la Consejería			
	PORCENTAJE	10,66	18,61	**29,27**
	Gestión de la formación del personal			
	Alumnado de acciones formativas en materia de género e igualdad de oportunidades			
	NÚMERO	8,0	12,0	**20,0**
	Alumnado de cursos de formación y perfeccionamiento			
	NÚMERO	247,0	431,0	**678,0**
	Promoción de actuaciones de conciliación de vida familiar del personal			
	Efectivos acogidos a flexibilidad horaria por motivos de conciliación familiar			
	PORCENTAJE	0,62	1,47	**2,10**
	Licencias concedidas al personal por cuidado de menores			
	NÚMERO	0,0	2,0	**2,0**
	Licencias concedidas al personal por cuidado de personas mayores			
	NÚMERO	0,0	1,0	**1,0**
Mejorar la gestión del registro territorial de la propiedad intelectual e incrementar el número de solicitudes telemáticas				
	Solicitudes tramitadas			
	NÚMERO	2.375,0	2.375,0	**4.750,0**
	Gestión, simplificación y racionalización del procedimiento de inscripción			
	Procedimientos administrativos telematizados			
	PORCENTAJE	28,0	27,0	**55,0**
	Solicitudes de registro de la propiedad industrial e intelectual			
	NÚMERO	2.375,0	2.375,0	**4.750,0**
Optimizar la habitabilidad, ergonomía y seguridad de la Consejería				
	Acciones preventivas por trabajador			
	RATIO	0,92	1,38	**2,30**

		Evaluación de los riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva				
			Medidas correctoras adoptadas en los centros de trabajo para eliminar factores de riesgo			
			NÚMERO	795,0	1.197,0	**1.992,0**

31I MEMORIA DEMOCRÁTICA

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
RECONOCER Y REPARAR A LAS VICTIMAS DE LA GUERRA CIVIL Y POSGUERRA Y ESTUDIO DE LA REPRESIÓN SUFRIDA POR LAS MUJERES						
			Actuaciones de recuperación memoria democrática			
			NÚMERO	350,0	150,0	**500,0**
			Programas de intervención con perspectiva de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**
	Conocer la situación de las mujeres durante la Guerra Civil y la posguerra					
			Servicios de documentación e información			
			NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**
		Estudio técnico y divulgación para la visibilización de las mujeres durante el período de Memoria Democrática				
			Informes y estudios			
			NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
			Jornadas, reuniones, conferencias y seminarios			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
	Establecer medidas reparadoras y de reconocimiento a las víctimas					
			Reconocimientos a las víctimas de la guerra civil y del franquismo			
			NÚMERO	373,0	93,0	**466,0**
		Localización y exhumación de fosas				
			Actuaciones realizadas en fosas			
			NÚMERO	13,0	3,0	**16,0**
			Identificaciones Genéticas			
			NÚMERO	180,0	45,0	**225,0**
			Restos exhumados			
			NÚMERO	180,0	45,0	**225,0**
		Orientación, reconocimiento e indemnizaciones a víctimas del franquismo				
			Actuaciones de información y comunicación			
			NÚMERO	20,0	10,0	**30,0**

Impulsar el reconocimiento de los espacios de duelo y memoria						
		Espacios declarados de duelo				
		NÚMERO	0,0	0,0	**4,0**	
	Fomento de espacios de duelo y lugares de Memoria Democrática					
		Señalizaciones (monolitos y placas)				
		NÚMERO	3,0	1,0	**4,0**	

45B INNOVACIÓN Y PROMOCIÓN CULTURAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
IMPULSAR E INNOVAR EN LAS INDUSTRIAS CREATIVAS Y CULTURALES FOMENTANDO LA IGUALDAD Y PROMOVIENDO LA SENSIBILIZACIÓN SOCIAL						
			Asistentes			
			NÚMERO	214.750,0	262.473,0	**477.224,0**
	Impulsar actividades de innovación cultural fomentando la igualdad y promoviendo la sensibilización social					
			Actividades de fomento de la igualdad en festivales de Andalucía			
			NÚMERO	0,0	0,0	**7,0**
		Apoyo a festivales andaluces fomentando la igualdad y promoviendo la sensibilización social				
			Representación en jurados de festivales de cine			
			PORCENTAJE	35,0	65,0	**100,0**
		Apoyo a las ferias del libro andaluzas				
			Actividades de fomento de la igualdad en ferias del libro de Andalucía			
			NÚMERO	0,0	0,0	**8,0**
			Actividades, talleres o exposiciones con temática mujer o de autoras femeninas			
			NÚMERO	0,0	0,0	**8,0**
	Impulsar el apoyo a las industrias culturales					
			Subvenciones concedidas con criterio de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**40,0**
		Ayudas de estudio sector cultural formación no reglada				
			Subvenciones concedidas			
			NÚMERO	0,0	0,0	**40,0**

Impulsar proyectos normativos						
		Proyectos normativos elaborados				
		NÚMERO	0,0	0,0	**4,0**	
	Desarrollo de proyectos normativos					
		Proyectos normativos elaborados				
		NÚMERO	0,0	0,0	**4,0**	

45D MUSEOS Y CONJUNTOS CULTURALES						
OBJETIVO ESTRATÉGICO	**OBJETIVO OPERATIVO**	**ACTUACIONES**	**INDICADORES**	**HOMBRES**	**MUJERES**	**TOTAL**
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN MUSEÍSTICA						
			Actuaciones en materia de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
	Aumentar el conocimiento sobre la aportación de las mujeres					
			Estudios e informes estadísticos realizados con perspectiva de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**
		Investigación, estudios y trabajos técnicos desde la perspectiva de género				
			Estudios e informes estadísticos realizados con perspectiva de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**
	Difundir la igualdad					
			Estudios y publicaciones en materia de igualdad			
			NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**
		Actividades y exposiciones temporales				
			Actividades y exposiciones centradas en la perspectiva de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**42,0**
		Implementación de publicaciones desde la perspectiva de género				
			Publicaciones científicas y de difusión desde la perspectiva de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**
	Promoción de la igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres					
			Medidas propuestas para impulsar la igualdad			
			NÚMERO	0,0	0,0	**6,0**
		Contratos con perspectiva de género				
			Expedientes de contratación licitados con cláusulas de género			

		NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
	Diseño de medidas de prevención de la violencia de género para su visibilización en el pat. de las instituciones museísticas				
		Actuaciones orientadas a la eliminación de la discriminación contra las mujeres y a la lucha contra la violencia de género			
		PORCENTAJE	0,0	0,0	**2,0**
	Revisión de los discursos expositivos desde la perspectiva de género				
		Discursos expositivos revisados desde la perspectiva de género			
		NÚMERO	0,0	0,0	**4,0**
	Visibilizar al colectivo LGTBIQ+ en el área museística				
		Medidas propuestas para impulsar la igualdad			
		NÚMERO	0,0	0,0	**5,0**
	Actividades con perspectiva LGTBIQ+				
		Actuaciones que fomenten el respeto a la diversidad-LGTBI			
		NÚMERO	0,0	0,0	**5,0**
TUTELAR Y GESTIONAR MUSEOS, COLECCIONES MUSEOGRÁFICAS, CONJUNTOS Y ENCLAVES CULTURALES, FOMENTANDO LA IGUALDAD CON TERCEROS					
		Personas usuarias de la Red de Espacios Culturales de Andalucía			
		NÚMERO	1.247.501,0	1.328.829,0	**2.576.320,0**
		Personas usuarias de museos gestionados por la Junta de Andalucía			
		NÚMERO	579.500,0	636.500,0	**1.216.000,0**

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
45E CONSERVACIÓN, INFRAESTRUCTURAS CULTURALES, ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS						
CONSOLIDAR Y MODERNIZAR LOS ARCHIVOS, LAS BIBLIOTECAS Y CENTROS DE DOCUMENTACIÓN DE ANDALUCÍA						
			Altas de personas adultas durante el año			
			NÚMERO	1.800.000,0	1.000.000,0	**2.800.000,0**
	Incrementar el número de personas usuarias del Sistema Andaluz de Bibliotecas y Centros de Documentación					
			Variación de personas usuarias de bibliotecas provinciales			
			PORCENTAJE	1,0	1,0	**2,0**

Actividades de difusión de los servicios ofrecidos en los Centros de Documentación gestionados por la Consejería				
	Variación anual de usuarios de los Centros de Documentación culturales e históricos			
	PORCENTAJE	1,50	1,50	**3,00**
Desarrollo de actividades de difusión y promoción de los servicios que ofrece la Biblioteca de Andalucía				
	Variación anual de visitantes a las Bibliotecas de Andalucía			
	PORCENTAJE	0,50	0,50	**1,00**
Desarrollo de actividades de difusión y promoción de los servicios que ofrece la biblioteca digital				
	Variación de personas usuarias del proyecto eBiblio Andalucía			
	PORCENTAJE	2,50	2,50	**5,00**
Desarrollo de actuaciones de difusión y promoción de los servicios que ofrecen las bibliotecas provinciales				
	Variación de personas usuarias de bibliotecas provinciales			
	PORCENTAJE	0,50	0,50	**1,00**
Modernizar y mantener infraestructuras y equipamiento de los archivos gestionados por la Consejería de Cultura y Deporte				
	Asistentes a actividades culturales de los archivos			
	NÚMERO	45.000,0	45.000,0	**90.000,0**
Difusión del patrimonio documental de los archivos gestionados por la Consejería de Cultura y Deporte.				
	Personas usuarias de las bibliotecas auxiliares de los archivos			
	NÚMERO	700,0	800,0	**1.500,0**
	Personas usuarias de los archivos de Andalucía			
	NÚMERO	2.500.000,0	1.500.000,0	**4.000.000,0**
GENERAR PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN EL HECHO CULTURAL FOMENTANDO LA IGUALDAD				
Ejecutar las inversiones previstas en materia de infraestructuras culturales con perspectiva de género				
	Proyectos de infraestructuras en desarrollo			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
Actuaciones en infraestructuras				
	Obras de infraestructuras en ejecución			
	NÚMERO	0,0	0,0	**4,0**

46A INFRAESTRUCTURAS, CENTROS Y ORDENACIÓN DEPORTIVA

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
INCREMENTAR LA PRÁCTICA DEPORTIVA MEJORANDO LAS INFRAESTRUCTURAS Y FORTALECIENDO EL TEJIDO ASOCIATIVO, FAVORECIENDO LA IGUALDAD						
			Tasa de variación anual de la práctica deportiva en la población andaluza			
			TASA	0,0	0,0	**2,0**
	Apoyar la práctica de actividades deportivas y la celebración de competiciones					
			Eventos deportivos organizados			
			NÚMERO	0,0	0,0	**240,0**
		Desarrollo del Programa Liga LED				
			Personas participantes			
			NÚMERO	1.750,0	1.750,0	**3.500,0**
		Desarrollo del Programa Mentor 10				
			Actuaciones realizadas del Plan Mentor 10			
			NÚMERO	0,0	0,0	**70,0**
			Beneficiarios			
			NÚMERO	22.000,0	22.000,0	**44.000,0**
		Desarrollo programa Masterfit				
			Personas participantes			
			NÚMERO	280,0	520,0	**800,0**
	Equipar las casas del deporte para optimar su uso por las Federaciones Deportivas					
		Acciones de respaldo a las federaciones ubicadas en las Casas del Deporte para facilitar su funcionamiento.				
			Federaciones que reciben soporte económico para gastos de funcionamiento			
			NÚMERO	0,0	0,0	**25,0**

46B ACTIVIDADES Y PROMOCIÓN DEL DEPORTE

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
INCREMENTAR LA PRÁCTICA DEPORTIVA MEJORANDO LAS INFRAESTRUCTURAS Y FORTALECIENDO EL TEJIDO ASOCIATIVO, FAVORECIENDO LA IGUALDAD						
			Tasa de variación anual de la práctica deportiva en la población andaluza			
			TASA	0,0	0,0	**2,0**

Aumentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en el deporte base y de rendimiento				
	Campañas informativas sobre los beneficios del deporte en la mujer			
	NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
	Deportistas de alto nivel de Andalucía			
	NÚMERO	1.100,0	800,0	**1.900,0**
	Deportistas de alto rendimiento de Andalucía			
	NÚMERO	85,0	50,0	**135,0**
Ayudas otorgadas para el fomento del deporte de rendimiento				
	Ayudas para el fomento del deporte de rendimiento			
	NÚMERO	160,0	90,0	**250,0**
Avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en la participación en programas y competiciones deportivas				
	Deportistas con licencia federativa			
	NÚMERO	480.000,0	113.000,0	**593.000,0**
Fomento de la participación de la mujer en competiciones deportivas				
	Incremento del número de mujeres con licencias deportivas			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**5,0**
Incrementar el número de trabajos de investigación científica en el sector deportivo				
Organización y supervisión de las pruebas, cursos y prácticas náuticas				
	Solicitudes para la obtención de titulaciones náutico-deportivas			
	NÚMERO	3.000,0	500,0	**3.500,0**
	Titulaciones náutico-deportivas expedidas			
	NÚMERO	3.800,0	400,0	**4.200,0**
Diseño de un programa de formación continua para los profesionales del deporte				
	Personas inscritas en los cursos de formación continua			
	NÚMERO	7.500,0	4.500,0	**12.000,0**
Mantener el número de deportistas de alto rendimiento atendidos en el Centro Andaluz de Medicina del Deporte				
	Personas deportistas de alto rendimiento sobre total deportistas atendidos en el CAMD			
	PORCENTAJE	12,0	12,0	**12,0**

Atención médico-deportiva prestada a los deportistas andaluces en el Centro Andaluz de Medicina del Deporte			
Deportistas atendidos en el Centro Andaluz de Medicina del Deporte			
NÚMERO	2.300,0	1.200,0	**3.500,0**
Prevenir y proteger contra la violencia de género en el ámbito deportivo			
Campañas informativas contra la violencia de género en el deporte			
NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
Formación impartida para prevenir la violencia de género en el deporte			
Acciones formativas en materia de violencia de género en el deporte			
NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**

1931 PATRONATO DE LA ALHAMBRA Y GENERALIFE

45F TUTELA CONJUNTO MONUMENTAL ALHAMBRA Y GENERALIFE

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
REALIZAR UNA GESTIÓN ORIENTADA A LA SOSTENIBILIDAD CON UN ENFOQUE INTEGRAL						
	Desarrollar planes de gestión sostenible en el conjunto monumental y jardines					
			Buenas prácticas implantadas			
			NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**
	Fomentar y difundir los valores culturales y artísticos de Conjunto Monumental					
		Realización de encuestas internas de satisfacción mediante tecnología de Código QR, correo electrónico o similar				
			Evolución del número de encuestas de satisfacción			
			PORCENTAJE	10,0	10,0	**10,0**
			Resultado de valoración global de las encuestas			
			NÚMERO	4,0	4,0	**4,0**

1932 CENTRO ANDALUZ DE ARTE CONTEMPORÁNEO

45G PROMOCIÓN Y FOMENTO DEL ARTE CONTEMPORÁNEO

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
FOMENTAR Y DIFUNDIR EL ARTE Y LA CREACIÓN CONTEMPORÁNEA EN ANDALUCÍA						
			Variación interanual de las actuaciones del Centro Andaluz de Arte Contemporáneo			
			ÍNDICE	0,0	0,0	**1,0**
	Desarrollar un programa de formación e investigación centrado en la creación artística y contemporánea					
			Variación anual del número de actividades formativas, talleres y publicaciones en materia de arte contemporáneo			
			ÍNDICE	0,0	0,0	**1,0**
		Actividades formativas y publicaciones				
			Asistentes a actividades formativas del Centro Andaluz de Arte Contemporáneo			
			PORCENTAJE	46,0	54,0	**100,0**
			Asistentes a actividades formativas y talleres de creación artísticas del Centro Andaluz de Arte Contemporáneo			
			NÚMERO	124,0	146,0	**270,0**
		Programas de investigación y creación artística				
			Organización talleres creación artística			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
			Programas de investigación y producción artística analizados con perspectiva de género			
			NÚMERO	4,0	4,0	**8,0**
	Mantener el número de exposiciones temporales de arte contemporáneo y la investigación en esta materia					
		Celebración de exposiciones temporales y actividades culturales				
			Visitantes al CAAC			
			PORCENTAJE	48,0	52,0	**100,0**
			Visitantes al Centro Andaluz de Arte Contemporáneo			
			NÚMERO	71.000,0	79.000,0	**150.000,0**
			Visitas escolares al CAAC			
			PORCENTAJE	49,0	51,0	**100,0**
			Visitas escolares al Centro Andaluz de Arte Contemporáneo			
			NÚMERO	7.350,0	7.650,0	**15.000,0**

Visitas otros grupos al CAAC			
PORCENTAJE	48,0	52,0	**100,0**
Visitas otros grupos al Centro Andaluz de Arte Contemporáneo			
NÚMERO	2.880,0	3.120,0	**6.000,0**
MEJORAR LA COLECCIÓN PERMANENTE DE ARTE CONTEMPORÁNEO			
Presencia relativa de mujeres artistas en la Colección Permanente del Centro Andaluz de Arte Contemporáneo			
IPRHM	0,0	0,0	**1,0**
Variación interanual de los fondos de la Colección Permanente del Centro Andaluz de Arte Contemporáneo			
ÍNDICE	0,00	0,00	**1,10**
Incrementar el número de adquisiciones, donaciones y depósitos			
Variación anual de los fondos de la colección permanente por autor del Centro Andaluz de Arte Contemporáneo			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**10,0**
Singularizar los ingresos de la colección del CAAC			
Donaciones, depósitos y compras anuales de obras de arte por autor			
NÚMERO	154,0	50,0	**204,0**
PROMOVER UNA PRESENCIA MÁS EQUILIBRADA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DEL ARTE CONTEMPORÁNEO			
Presencia relativa de mujeres artistas en exposiciones del Centro Andaluz de Arte Contemporáneo			
IPRHM	0,0	0,0	**1,0**
Avanzar en la igualdad de género a través de la difusión del papel de la mujer en el arte contemporáneo			
Programación anual de actuaciones del Centro Andaluz de Arte Contemporáneo con perspectiva de género			
ÍNDICE	0,0	0,0	**1,0**
Desarrollo de un programa de fomento de la creación contemporánea			
Actuaciones del Centro Andaluz de Arte Contemporáneo analizadas con perspectiva de género			
PORCENTAJE	50,0	50,0	**100,0**

1951 AGENCIA ANDALUZA DE INSTITUCIONES CULTURALES

45E CONSERVACIÓN, INFRAESTRUCTURAS CULTURALES, ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DESARROLLAR ACCIONES FORMATIVAS PARA LA EMPLEABILIDAD EN LA CULTURA						
	Realizar formación cultural para la inserción y perfeccionamiento laboral					
			Alumnos/as formados			
			NÚMERO	70.924,0	71.097,0	**142.021,0**
		Actividades formativas en el ámbito cinematográfico				
			Participantes en las acciones formativas			
			NÚMERO	70.000,0	70.000,0	**140.000,0**
		Impulso de la formación y la creación coreográfica				
			Alumnos/as formados			
			NÚMERO	146,0	368,0	**514,0**
		Programación de cursos de formación complementaria para jóvenes instrumentistas				
			Alumnos/as formados			
			NÚMERO	208,0	158,0	**366,0**
			Autorías femeninas de obras artísticas			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**30,0**
		Realización de cursos de perfeccionamiento laboral				
			Alumnos/as formados			
			NÚMERO	342,0	329,0	**671,0**
		Realizar actividades de formación y educación de flamenco				
			Personas participantes			
			NÚMERO	228,0	242,0	**470,0**
FOMENTAR Y APOYAR LA INDUSTRIA CREATIVA Y CULTURAL						
	Incentivar proyectos de la Industria Cultural aplicando criterios inclusivos de género					
			Proporción de proyectos subvencionados que reciben puntuación por incluir criterios de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**79,0**
			Proyectos desarrollados			
			NÚMERO	0,0	0,0	**156,0**

Subvenciones a proyectos audiovisuales y de cine que propicien la participación de mujeres en equipos técnicos			
Proporción de proyectos subvencionados que reciben puntuación por incluir criterios de género			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
Subvenciones audiovisual y cine			
NÚMERO	0,0	0,0	**74,0**
Subvenciones a proyectos de artes escénicas en los que participen mujeres en los equipos técnicos			
Proporción de proyectos subvencionados que reciben puntuación por incluir criterios de género			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**60,0**
Subvenciones artes escénicas			
NÚMERO	0,0	0,0	**55,0**
Subvenciones a proyectos de flamenco que propicien la participación de mujeres			
Proporción de proyectos subvencionados que reciben puntuación por incluir criterios de género			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**50,0**
Subvenciones a la producción y distribución de proyectos flamencos			
NÚMERO	0,0	0,0	**20,0**
Subvenciones para la organización y participación de ferias de arte contemporáneo que propicien participación mujeres			
Proporción de proyectos subvencionados que reciben puntuación por incluir criterios de género			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**80,0**
Subvenciones concedidas			
NÚMERO	0,0	0,0	**4,0**
Promocionar la cultura andaluza y su industria creativa y cultural			
Consultas y peticiones de información atendidas			
NÚMERO	4.733,0	8.659,0	**13.392,0**
Participación en ferias y festivales			
NÚMERO	0,0	0,0	**58,0**
Conservación y difusión de archivos documentales de las artes escénicas			
Consultas y peticiones de información atendidas			
NÚMERO	4.583,0	8.509,0	**13.092,0**

Información sobre actuaciones del programa Europa Creativa MEDIA a la industria cultural andaluza				
	Consultas y peticiones de información atendidas			
	NÚMERO	150,0	150,0	**300,0**
Participación en eventos y mercados profesionales				
	Autorías femeninas de obras artísticas			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**50,0**
GENERAR PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN EL HECHO CULTURAL PROMOVIENDO LA IGUALDAD DE GÉNERO				
	Personas usuarias			
	PORCENTAJE	47,0	53,0	**100,0**
	Personas usuarias con participación en el hecho cultural			
	NÚMERO	738.929,0	827.294,0	**1.566.478,0**
Ofrecer una programación cultural de calidad que promueva una participación paritaria de la ciudadana				
	Personas participantes de la programación cultural			
	NÚMERO	228.017,0	272.897,0	**500.468,0**
Programación audiovisual y de cinematografía				
	Espectadores sector audiovisual y cinematográfico			
	NÚMERO	12.304,0	12.517,0	**24.821,0**
Programación de actividades del libro y letras				
	Usuarios/as letras y libro			
	NÚMERO	50.000,0	75.000,0	**125.000,0**
Programación de artes plásticas y visuales				
	Personas usuarias de la programación de artes visuales			
	NÚMERO	37.483,0	40.257,0	**77.740,0**
Programación de espacios escénicos en colaboración				
	Autorías femeninas de obras artísticas			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**35,0**
	Espectadores de artes escénicas (teatro, música, danza y circo)			
	NÚMERO	80.000,0	80.000,0	**160.000,0**
Programación de flamenco en espacios escénicos propios y cedidos				
	Espectadores de flamenco			
	NÚMERO	26.396,0	34.489,0	**60.885,0**

Programación de teatro, música y danza en espacios escénicos propios y cedidos				
	Espectadores de artes escénicas (teatro, música, danza y circo)			
	NÚMERO	21.834,0	30.634,0	**52.468,0**
Poner a disposición de la ciudadanía la Red de Espacios Culturales de Andalucía				
	Visitantes de enclaves del patrimonio histórico andaluz			
	NÚMERO	508.114,0	550.456,0	**1.058.570,0**
	Visitantes enclaves arqueológicos adscritos a la Agencia			
	PORCENTAJE	48,0	52,0	**100,0**
Mantenimiento, conservación y difusión de Enclaves Arqueológicos y Monumentales adscritos				
	Visitantes de enclaves del patrimonio histórico andaluz			
	NÚMERO	508.114,0	550.456,0	**1.058.570,0**
Sensibilizar contra la violencia de género				
	Personas usuarias de actuaciones en materia de sensibilización contra la violencia de género			
	NÚMERO	2.913,0	4.081,0	**6.994,0**
Desarrollo de proyectos de fotografía para sensibilizar sobre la violencia de género				
	Personas usuarias de la programación de artes visuales			
	NÚMERO	702,0	858,0	**1.560,0**
Visibilización de las distintas formas de violencia de género en las narrativas cinematográficas				
	Espectadores sector audiovisual y cinematográfico			
	NÚMERO	2.096,0	3.083,0	**5.179,0**
Visibilización del Pacto de Estado contra la Violencia de Género a través de las artes escénicas				
	Usuarios/as de espacios escénicos			
	NÚMERO	115,0	140,0	**255,0**

1952 INSTITUTO ANDALUZ DEL PATRIMONIO HISTÓRICO

45J PATRIMONIO HISTÓRICO

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
REFORZAR LA IGUALDAD Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DEL PATRIMONIO CULTURAL						
			Consecución de medidas de fomento de igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
	Consolidar políticas de igualdad en el seno de la institución					
			Medidas del Plan de Igualdad realizadas en el año			
			NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
		Implementación del Plan de Igualdad				
			Medidas del Plan de Igualdad realizadas en el año			
			NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
	Visibilizar el papel de la mujer en patrimonio cultural para contribuir a la igualdad y erradicación de la violencia de género					
			Acciones de sensibilización en materia de género e igualdad de oportunidades en el ámbito del IAPH			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
		Actividades de acceso a la cultura dirigidas a mujeres victimas de violencia de género				
			Personas en situación de exclusión social asistentes a actividades divulgativas sobre el patrimonio cultural o histórico			
			NÚMERO	0,0	0,0	**10,0**
		Actividades de investigación, formación y divulgación en patrimonio dirigidas a mujeres en situación de vulnerabilidad				
			Mujeres que asisten a actividades de sensibilización relacionadas con el papel de la mujer en el patrimonio cultural			
			NÚMERO	0,0	0,0	**20,0**

2000 CONSEJERÍA DE SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DESARROLLAR LAS PERSPECTIVAS DE GÉNERO Y CLIMÁTICA EN LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LA CONSEJERÍA						
			Variación anual de actividades de apoyo técnico a otros centros directivos en materia de igualdad de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**1,0**
	Diseñar un programa para coordinar la integración de la igualdad de género y la dimensión climática en la intervención pública					
			Actividades de coordinación y apoyo técnico en materia de igualdad de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**5,0**
		Acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería				
			Actuaciones de información y divulgación en materia de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**
		Elaboración de informes para evaluar la incorporación de la perspectiva de género en la política ambiental				
			Informes elaborados en materia de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
		Elaboración de manuales para incluir la perspectiva de género en las actuaciones y procedimientos				
			Manuales para incluir la perspectiva de género en las actuaciones y procedimientos			
			NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
OPTIMIZAR LA GESTIÓN Y RECURSOS PARA EL EJERCICIO DE LAS COMPETENCIAS DE LA CONSEJERÍA Y LA ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA						
	Aplicar una gestión de personas que promueva el talento, la conciliación y la transformación digital					
		Gestión de la formación del personal				
			Alumnado de acciones formativas en materia de género e igualdad de oportunidades			
			NÚMERO	4,0	3,0	**7,0**
			Alumnado de cursos de formación y perfeccionamiento			
			NÚMERO	775,0	775,0	**1.550,0**

Tiempo en la formación de perfeccionamiento recibida por el personal de servicios centrales			
HORAS	20.500,0	20.500,0	**41.000,0**
Promoción de actuaciones de conciliación de vida familiar del personal			
Efectivos acogidos a flexibilidad horaria por motivos de conciliación familiar			
PORCENTAJE	25,0	25,0	**50,0**
Licencias concedidas al personal por cuidado de menores			
NÚMERO	20,0	15,0	**35,0**

44B PREVENCIÓN Y CALIDAD AMBIENTAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
PROMOVER LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA EN LAS ZONAS RURALES DE ANDALUCÍA						
			Personas ocupadas en sectores relacionados con la actividad ambiental en Andalucía (empleo verde)			
			NÚMERO	60.000,0	60.000,0	**120.000,0**

44D ESPACIOS NATURALES PROTEGIDOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
PROMOVER LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA EN LAS ZONAS RURALES DE ANDALUCÍA						
			Personas ocupadas en sectores relacionados con la actividad ambiental en Andalucía (empleo verde)			
			NÚMERO	60.000,0	60.000,0	**120.000,0**

44E GESTIÓN FORESTAL Y BIODIVERSIDAD

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ACELERAR LA TRANSICIÓN HACIA UN NUEVO MODELO PRODUCTIVO BASADO EN LA GESTIÓN INTEGRAL DE LOS RECURSOS NATURALES RENOVABLES						
	Impulsar la actividad cinegética y piscícola, mejorando la oferta, los procedimientos administrativos y los seguimientos					
		Habilitación de personas con participación directa en la acción cinegética y piscícola				
			Cazadores y cazadoras habilitados			
			NÚMERO	563.000,0	14.000,0	**577.000,0**

Guardas de coto habilitados			
NÚMERO	9.720,0	280,0	**10.000,0**
Pescadores y pescadoras habilitados			
NÚMERO	243.000,0	17.000,0	**260.000,0**

44F INFORMACIÓN, PLANIFICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
AMPLIAR LA INFORMACIÓN SOBRE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR AMBIENTAL, IMPULSAR SU VISIBILIZACIÓN Y PROMOVER LA PARTICIPACIÓN.						
			Acciones para el impulso y la promoción de la participación de la mujer en la economía verde y circular			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
	Vincular la perspectiva de género con las políticas ambientales					
			Planes con perspectiva de género en las políticas ambientales			
			NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
		Análisis de estadísticas desde la perspectiva de género para la identificación de brechas				
			Estadísticas desagregadas por sexo			
			NÚMERO	0,0	0,0	**5,0**
PROMOVER LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA EN LAS ZONAS RURALES DE ANDALUCÍA						
			Personas ocupadas en sectores relacionados con la actividad ambiental en Andalucía (empleo verde)			
			NÚMERO	60.000,0	60.000,0	**120.000,0**

2051 AGENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y AGUA DE ANDALUCÍA

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DESARROLLAR LAS PERSPECTIVAS CLIMÁTICA Y DE GÉNERO EN TODOS LOS ÁMBITOS ORGANIZATIVOS Y FUNCIONALES DE LA ENTIDAD						
			Inclusión perspectiva género orden convocatoria			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
	Incluir el principio de igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción profesional					
			Inclusión perspectiva género orden convocatoria			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
		Elaboración de procedimientos para la consideración de la perspectiva de género en convocatorias de selección de personal				
			Procedimientos de gestión de la igualdad de género implantados			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
MEJORAR LA EFICACIA Y EFICIENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN, SIMPLIFICANDO LOS TRÁMITES, IMPULSANDO LA ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA						
	Desarrollar procedimientos para la mejora de la asignación de los recursos humanos a la actividad de la Agencia					
			Actos económico-administrativos de gestión de personal			
			NÚMERO	0,0	0,0	**10,0**
		Puesta en marcha un programa de gestión del talento y capacitación por perfiles				
			Porcentaje de empleados formados			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**

2100 CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DESARROLLAR LAS PERSPECTIVAS DE GÉNERO Y CLIMÁTICA EN LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LA CONSEJERÍA						
			Variación anual de actividades de apoyo técnico a otros centros directivos en materia de igualdad de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**5,0**
	Diseñar un programa para coordinar la integración de la igualdad y la dimensión climática en la intervención pública					
			Actividades de coordinación y apoyo técnico en materia de igualdad de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**15,0**
		Asesoramiento a los centros directivos en la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones				
			Contratos que incluyen cláusulas de igualdad en los pliegos y documentos de licitación			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**35,0**
			Informes de observaciones realizados por la Unidad de Igualdad de Género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**5,0**
			Personas asistentes a acciones formativas en materia de igualdad de género			
			NÚMERO	1,0	2,0	**3,0**
OPTIMIZAR LOS RECURSOS DE LA CONSEJERÍA EN PRO DE LA GESTIÓN EFICIENTE DE SUS COMPETENCIAS Y LA ATENCIÓN EFICAZ A LA CIUDADANÍA						
	Aplicar una gestión de personas que promueva el talento, la conciliación y la transformación digital					
		Gestión de la formación del personal				
			Alumnado de cursos de formación y perfeccionamiento			
			NÚMERO	48,0	52,0	**100,0**
		Promoción de actuaciones de conciliación de vida familiar del personal				
			Efectivos acogidos a flexibilidad horaria por motivos de conciliación familiar			
			PORCENTAJE	36,30	63,70	**4,00**

Construir una administración accesible, transparente y participativa						
	Establecimiento de canales de comunicación con la ciudadanía					
		Consultas atendidas				
		NÚMERO	23.800,0	11.200,0	**35.000,0**	

73A ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD ENERGÉTICA						
OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CONTRIBUIR A UNA TRANSICIÓN ENERGÉTICA HACIA UN SISTEMA BAJO EN CARBONO						
	Favorecer un cambio cultural en el sector energético de Andalucía que promueva la igualdad de género					
			Personas que ocupan cargos directivos en empresas colaboradoras de incentivos del sector energético			
			PORCENTAJE	80,0	20,0	**100,0**
		Actuaciones de difusión de la participación de las mujeres en las empresas del sector				
			Personas ocupadas en la actividad energética			
			PORCENTAJE	60,0	40,0	**100,0**

73B ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD INDUSTRIAL Y MINERA						
OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
FACILITAR EL CRECIMIENTO Y DESARROLLO DEL SECTOR INDUSTRIAL Y MINERO EN ANDALUCÍA PARA SU MAYOR SOSTENIBILIDAD Y DIGITALIZACIÓN						
			Empresas con actividad económica en el sector industrial (B,C,D,E) en relación con el total empresas con actividad económica			
			PORCENTAJE	0,00	0,00	**5,60**
			Variación del índice de producción industrial manufacturera C			
			ÍNDICE	0,00	0,00	**105,82**
			Variación del índice del Valor Añadido Bruto del sector industrial (B, C, D y E)			
			ÍNDICE	0,00	0,00	**102,65**
			Variación del índice producción industrial extractiva B			
			ÍNDICE	0,00	0,00	**100,87**

Contribuir al posicionamiento internacional de Andalucía como región minera				
	Organización de eventos e iniciativas de difusión autonómica, nacional e internacional de la actividad minera en Andalucía			
		Participantes en eventos de difusión de la actividad minera		
		NÚMERO	700,0	300,0	**1.000,0**
Facilitar y fomentar la implantación, ampliación y modernización de las empresas industriales andaluzas				
		Inversión total generada mediante incentivos económicos regionales y ayudas complementarias		
		EUROS	0,00	0,00	**416.627.131,80**
	Ayudas complementarias a los Incentivos Económicos Regionales (IER)			
		Proyectos de inversión subvencionados mediante incentivos económicos regionales		
		NÚMERO	0,0	0,0	**34,0**
IMPULSAR LA PRESENCIA DE LA MUJER Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA Y LA MINERÍA EN ANDALUCÍA				
		Mujeres directivas en empresas de la industria manufacturera y de servicios científicos y técnicos		
		PORCENTAJE	0,00	0,00	**39,65**
		Variación anual de mujeres ocupadas en el sector industrial en Andalucía		
		EN MILES	0,00	0,00	**70,70**
Incrementar el empleo femenino en el sector industrial y minero andaluz y la ocupación de puestos directivos				
		Empleos mujeres en la industria extractiva en Andalucía		
		NÚMERO	0,0	0,0	**900,0**
		Empleos mujeres en la industria manufacturera y servicios avanzados		
		NÚMERO	0,0	0,0	**250.000,0**
	Difusión de buenas prácticas en materia de género en el sector industrial y minero			
		Actuaciones de difusión en materia de género realizadas o publicadas en soporte web		
		NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**

2200 CONSEJERÍA DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FUNCIÓN PÚBLICA

12A PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
AVANZAR EN LA MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO						
			Medidas propuestas para impulsar la igualdad			
			NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**
	Implementar medidas para impulsar la igualdad de las empleadas y empleados públicos					
			Actuaciones con criterios de valoración de igualdad de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
		Ejecución del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la administración general de la Junta de Andalucía				
			Implantación de las medidas recogidas en el I Plan de Igualdad			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
		Medidas dirigidas a la promoción de la conciliación personal, familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos				
			Medidas implementadas para favorecer la conciliación personal, laboral y familiar			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**
		Medidas dirigidas al fomento de la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo público de la Junta de Andalucía				
			Participación en tribunales de oposición			
			PORCENTAJE	50,0	50,0	**100,0**

12C ACCIÓN SOCIAL DEL PERSONAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
GESTIONAR EFICIENTEMENTE LAS AYUDAS DE ACCIÓN SOCIAL						
	Difundir y prestar información general sobre el programa de acción social					
			Consultas y peticiones de información atendidas			
			NÚMERO	60,0	90,0	**150,0**
	Mejorar la eficiencia en la tramitación y resolución de las ayudas de acción social					
			Ayudas de acción social tramitadas			
			NÚMERO	972,0	1.458,0	**2.430,0**

Tramitación de anticipos reintegrables			
Préstamos concedidos			
NÚMERO	612,0	918,0	**1.530,0**
Solicitudes presentadas préstamos sin intereses			
NÚMERO	720,0	1.080,0	**1.800,0**
Tramitación de ayudas para la atención a personas con discapacidad			
Ayudas concedidas			
NÚMERO	197,0	296,0	**493,0**
Solicitudes presentadas ayuda discapacidad			
NÚMERO	232,0	348,0	**580,0**
Tramitación de las indemnizaciones presentadas con cargo al seguro colectivo de accidentes			
Indemnizaciones tramitadas seguro accidentes			
NÚMERO	20,0	30,0	**50,0**

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DESARROLLAR LAS PERSPECTIVAS DE GÉNERO Y CLIMÁTICA EN LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LA CONSEJERÍA						
			Variación anual de actividades de apoyo técnico a otros centros directivos en materia de igualdad de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**5,0**
	Diseñar un programa para coordinar la integración de la igualdad de género y la dimensión climática en la intervención pública					
			Acciones ejecutadas por los programas presupuestarios en cumplimiento de sus objetivos de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**6,0**
		Asesoramiento a los centros directivos en la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones				
			Informes de observaciones realizados por la Unidad de Igualdad de Género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**10,0**
			Recomendaciones adoptadas en las disposiciones normativas de inclusión de la perspectiva de género			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**60,0**

OPTIMIZAR LA GESTIÓN Y RECURSOS PARA EL EJERCICIO DE LAS COMPETENCIAS DE LA CONSEJERÍA Y LA ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA

Aplicar una gestión de personas que promueva el talento, la conciliación y la transformación digital

Gestión de la formación del personal

Alumnado de acciones formativas en materia de género e igualdad de oportunidades			
NÚMERO	0,0	3,0	**3,0**
Alumnado de cursos de formación y perfeccionamiento			
NÚMERO	90,0	67,0	**157,0**

Promoción de actuaciones de conciliación de vida familiar del personal

Efectivos acogidos a flexibilidad horaria por motivos de conciliación familiar			
PORCENTAJE	13,0	87,0	**5,0**
Licencias concedidas al personal por cuidado de menores			
NÚMERO	0,0	8,0	**8,0**

Optimizar la habitabilidad, ergonomía y seguridad de la Consejería

Acciones preventivas por trabajador			
RATIO	0,12	0,07	**0,04**

14B ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL

ALCANZAR UNA MAYOR ESPECIALIZACIÓN Y MEJOR RESPUESTA DEL SERVICIO PÚBLICO DE JUSTICIA A LA MUJER VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Acciones formativas para profesionales de la abogacía en materia de violencia de género			
NÚMERO	0,0	0,0	**28,0**
Cursos de especialización en violencia de género para las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género.			
NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**
Ejercicio de segunda opinión			
NÚMERO	0,0	0,0	**20,0**
Expedientes tramitados de libre elección			
NÚMERO	0,0	0,0	**997,0**
Informes emitidos por las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género			
NÚMERO	0,0	0,0	**1.500,0**

	Informes integrales de violencia sexual			
	NÚMERO	0,0	0,0	**750,0**
	Solicitudes de asistencia jurídica gratuita resueltas para reconocimiento del derecho a víctimas de violencia de género			
	NÚMERO	0,0	0,0	**15.153,0**
Conseguir una respuesta pericial integral en violencia de género				
	Informes de imputabilidad y/o peligrosidad del denunciado por violencia de género			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**10,0**
	Informes de menoscabo psíquico /físico de la victima de violencia de género			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**10,0**
	Informes que incluyen valoración integral de violencia de género			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**65,0**
	Informes respecto a las medidas civiles derivadas de los casos de violencia de genero			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**15,0**
Emisión de informes multidisciplinares en las UVIVG con cargo al Pacto de Estado contra la Violencia de Género				
	Contratos administrativos			
	NÚMERO	0,0	0,0	**8,0**
Reconocimiento de menores en las unidades de valoración de violencia de género				
	Menores valorados por el médico forense en consultas programadas			
	NÚMERO	0,0	0,0	**200,0**
Reconocimientos de mujeres víctimas de violencia de género en el servicio de guardia y en consulta				
	Mujeres valoradas durante la guardia			
	NÚMERO	0,0	0,0	**3.000,0**
	Mujeres valoradas en consulta programada			
	NÚMERO	0,0	0,0	**1.500,0**
Garantizar la asistencia jurídica gratuita especializada a las víctimas de violencia de género				
	Ejercicio de segunda opinión			
	NÚMERO	0,0	0,0	**20,0**
	Expedientes tramitados de libre elección			
	NÚMERO	0,0	0,0	**997,0**

Asistencia jurídica a las víctimas de violencia de género en los procesos y procedimientos administrativos				
	Abogados/as adscritos al turno de oficio especializados en violencia de género			
	NÚMERO	2.100,0	2.267,0	**4.367,0**
	Actuaciones certificadas en el turno de oficio en violencia de género en materia penal			
	NÚMERO	0,0	0,0	**29.529,0**
	Asistencias prestadas a víctimas de violencia de género por profesionales de la abogacía			
	NÚMERO	7.458,0	8.257,0	**15.715,0**
Designaciones de procuradores a las víctimas de violencia de género				
	Designación inmediata de procurador/a a víctimas de violencia de género			
	NÚMERO	0,0	0,0	**5.038,0**
	Procuradores/as que prestan el servicio en el turno de oficio			
	NÚMERO	298,0	590,0	**888,0**
Reducir las cargas de trabajo de los órganos judiciales con competencia en violencia sobre la mujer con cargo al Pacto de Estado				
	Reducción de las cargas de trabajo de los órganos judiciales reforzados con cargo al Pacto de Estado contra la Violencia de Género			
	PORCENTAJE	0,0	0,0	**10,0**
Refuerzo de plantillas en los órganos judiciales que intervienen en los procesos de violencia sobre la mujer				
	Órganos judiciales competentes en violencia de Gº reforzados con personal a cargo del Pacto de Estado			
	NÚMERO	0,0	0,0	**30,0**
Reformar las sedes de los juzgados de violencia para evitar la confluencia en una misma dependencia de víctima y agresor				
	Actuaciones de mejora de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer			
	NÚMERO	0,0	0,0	**15,0**
Obras de mejora e instalación de Salas Gesell en los Juzgados con competencia en violencia sobre la mujer				
	Salas Gesell instaladas en los Juzgados con competencia en materia de violencia de género			
	NÚMERO	0,0	0,0	**5,0**

AVANZAR HACIA UN MODELO ORGANIZATIVO PARA CONSEGUIR UNA JUSTICIA MÁS EFICIENTE Y ACCESIBLE				
Asegurar un acceso eficaz y ágil al servicio de asistencia jurídica gratuita				
Acciones de apoyo a los colegios de abogados por la asistencia a personas investigadas, detenidas y presas				
Abogados/as servicio turno de guardia				
NÚMERO	4.245,0	3.488,0	**7.733,0**	
Asistencias en guardias de abogados				
NÚMERO	135.071,0	38.448,0	**173.519,0**	
Defensa por profesionales de la abogacía en procesos judiciales				
Abogados/as servicio turno oficio				
NÚMERO	4.725,0	3.882,0	**8.607,0**	
Asuntos de turno oficio abogados liquidados				
NÚMERO	121.889,0	118.024,0	**239.913,0**	
Representación por Procurador/a en procedimiento judicial				
Asuntos de turno oficio procuradores liquidados				
NÚMERO	37.309,0	90.320,0	**127.629,0**	
Procuradores/as que prestan el servicio en el turno de oficio				
NÚMERO	391,0	781,0	**1.172,0**	
Garantizar el sistema de orientación jurídica a las personas internas en los centros penitenciarios				
Actuaciones prestadas a los internos en centros penitenciarios				
NÚMERO	3.178,0	358,0	**3.536,0**	
Actuaciones de orientación jurídica gratuita a internos e internas en centros penitenciarios				
Abogadas/os adscritos turno especializado penitenciario				
NÚMERO	467,0	501,0	**968,0**	
Garantizar una asistencia especializada a las personas detenidas o presas en materia de extranjería				
Personas atendidas en el turno especializado en extranjería				
NÚMERO	16.521,0	1.834,0	**18.355,0**	
Asistencia especializada a personas detenidas o presas en el turno de extranjería				
Abogados/as adscritos al turno especializado en extranjería				
NÚMERO	1.314,0	1.067,0	**2.381,0**	

Impulsar la mediación y otras fórmulas de solución de controversias						
	Servicio de mediación penal intrajudicial en Andalucía (SEMPA)					
		Personas que han participado en procesos de mediación penal derivadas por órgano judicial				
		NÚMERO	700,0	700,0	**1.400,0**	
Proporcionar formación continua y especializada a los jueces y fiscales						
		Alumnado de los cursos de jueces, magistrados y fiscales				
		NÚMERO	58,0	58,0	**116,0**	
		Ponentes de los cursos de jueces, magistrados y fiscales				
		NÚMERO	14,0	14,0	**28,0**	

14C JUSTICIA JUVENIL Y ASISTENCIA A VÍCTIMAS

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DEFENDER LA DIGNIDAD DE LAS VÍCTIMAS DE DELITOS, DANDO RESPUESTA A SUS NECESIDADES DE APOYO O ASISTENCIA						
			Personas atendidas por los servicios de asistencia a víctimas			
			PORCENTAJE	20,0	80,0	**100,0**
	Asegurar la atención de las víctimas de delitos en el servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía					
			Actividades de difusión			
			NÚMERO	0,0	0,0	**10.000,0**
			Personas atendidas en oficinas SAVA			
			NÚMERO	5.000,0	20.000,0	**25.000,0**
			Personas que presentan denuncia tras acudir a los Servicios de Atención a Víctimas de Andalucía			
			NÚMERO	2.000,0	10.000,0	**12.000,0**
		Atención específica y personalizada de los problemas de las personas usuarias del SAVA como consecuencia de su victimización				
			Actuaciones de ámbito jurídico realizadas en los Servicios de Atención a Víctimas de Andalucía			
			NÚMERO	6.000,0	24.000,0	**30.000,0**
			Actuaciones de ámbito psicológico realizadas en los Servicios de Atención a Víctimas de Andalucía			
			NÚMERO	4.000,0	16.000,0	**20.000,0**
			Actuaciones de ámbito social llevadas a cabo en los Servicios de Atención a Víctimas de Andalucía			
			NÚMERO	3.600,0	14.400,0	**18.000,0**

Actuaciones realizadas en SAVA				
NÚMERO	13.600,0	54.400,0	**68.000,0**
Evaluación de la calidad en la prestación del Servicio de Atención a las Víctimas			
Memorias, dictámenes e informes emitidos			
NÚMERO	0,0	0,0	**2,0**
Compensar a las víctimas del terrorismo a través de la adopción de medidas asistenciales y económicas			
Acciones de apoyo y reparación a las víctimas de atentados terroristas			
Personas indemnizadas víctimas terrorismo			
NÚMERO	5,0	3,0	**8,0**
Mejorar la prestación de una atención especializada a víctimas de violencia de género			
Personas que presentan denuncia por violencia de género tras acudir a los Servicios de Atención a Víctimas de Andalucía.			
NÚMERO	300,0	5.700,0	**6.000,0**
Acciones de formación especializada para el personal integrado en los servicios de atención a las víctimas			
Profesionales del Servicio de Atención a Víctimas con formación en materia de violencia de género			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
Atención de acuerdo a un plan individualizado en los casos en que existan órdenes de protección			
Expedientes con órdenes de protección en los PEF			
NÚMERO	0,0	0,0	**600,0**
Menores atendidos en los PEF de expedientes con órdenes de protección			
NÚMERO	400,0	400,0	**800,0**
Poner a disposición de la ciudadanía un espacio neutral en el que favorecer los derechos esenciales de los niños y niñas			
Menores atendidos en los puntos de encuentro familiar			
NÚMERO	1.000,0	1.000,0	**2.000,0**
Dispositivos de apoyo a menores en régimen de visita para reforzar sus vínculos familiares y su desarrollo psicosocial			
Entregas y recogidas en los PEF			
NÚMERO	400,0	400,0	**800,0**
Visitas tuteladas en los PEF			
NÚMERO	500,0	500,0	**1.000,0**

INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DE JUSTICIA JUVENIL			
Inclusión de la perspectiva de género en la documentación, estudios e investigaciones de la Justicia Juvenil			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
Asegurar el desarrollo de programas de igualdad de género en los centros y servicios de justicia juvenil de Andalucía			
Programas específicos que promueven la igualdad de género en los centros y servicios de justicia juvenil			
NÚMERO	0,0	0,0	**47,0**
Programas generales con contenidos transversales que promuevan la igualdad de género			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
Seguimiento de las actuaciones de promoción de la igualdad de género en los centros y servicios de justicia juvenil			
Memorias y planes de los centros de justicia juvenil que incluyen actuaciones de promoción de la igualdad de género			
NÚMERO	0,0	0,0	**47,0**
Conseguir el máximo número de medidas de internamiento y de grupo educativo de convivencia en la propia provincia o limítrofe			
Personas que ejecutan medidas de grupo educativo de convivencia en la propia provincia o provincias limítrofes			
PORCENTAJE	95,0	95,0	**95,0**
Personas que ejecutan medidas privativas de libertad en la propia provincia o provincias limítrofes			
PORCENTAJE	95,0	90,0	**95,0**
Mejorar la igualdad entre los profesionales de los centros y servicios de justicia juvenil			
Planes de igualdad en centros y servicios de medio abierto			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**25,0**
Planes de igualdad en los centros de internamiento			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**14,0**
Planes de igualdad en servicios de mediación penal de menores			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**8,0**
La implementación de planes de igualdad de género en los centros y servicios de justicia juvenil			
Supervisión de la existencia de planes de igualdad en los centros de internamiento			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**

Supervisión de la existencia de planes de igualdad en los centros y servicios de medio abierto			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
Supervisión de la existencia de planes de igualdad en servicios de mediación penal de menores			
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**
LOGRAR LA EJECUCIÓN EFICAZ DE LAS MEDIDAS JUDICIALES A LOS MENORES INFRACTORES Y SU DESARROLLO SOCIAL Y EDUCATIVO			
Asegurar la correspondencia entre el número de plazas y servicios con las medidas impuestas por los juzgados de menores			
Menores atendidos en los servicios integrales de medio abierto			
PORCENTAJE	100,0	100,0	**100,0**
Asegurar la inmediatez en la asignación recursos en proximidad al domicilio de los menores infractores			
Plazas o servicios asignados en la propia provincia o provincias limítrofes			
PORCENTAJE	95,0	90,0	**95,0**
Plazas o servicios asignados en un plazo inferior a las 24 horas			
PORCENTAJE	100,0	100,0	**100,0**
Planificación de plazas y servicios de acuerdo a los perfiles de menores y medidas			
Menores en centros internamiento régimen abierto			
NÚMERO	28,0	7,0	**35,0**
Menores en centros internamiento régimen cerrado			
NÚMERO	73,0	3,0	**76,0**
Menores en centros internamiento régimen semiabierto			
NÚMERO	599,0	78,0	**677,0**
Menores en centros terapéuticos			
NÚMERO	239,0	56,0	**295,0**
Menores internos fines semana en centro			
NÚMERO	40,0	1,0	**41,0**
Menores que cumplen en medio abierto			
NÚMERO	3.738,0	838,0	**4.576,0**
Menores que ejecutan medidas privativas de libertad			
NÚMERO	979,0	145,0	**1.124,0**
Plazas de internamiento cerrado, semiabierto, abierto y fin de semana			
NÚMERO	497,0	76,0	**573,0**

		Plazas de internamiento terapéutico		
		NÚMERO	142,0	34,0	**176,0**
		Plazas en grupos de convivencia educativa		
		NÚMERO	72,0	64,0	**136,0**
	Impulsar la mediación penal de menores como actuación alternativa al proceso judicial			
		Mediaciones atendidas con relación a los expedientes derivados al servicio de mediación		
		PORCENTAJE	100,0	100,0	**100,0**
		Mediaciones resueltas con relación a los expedientes derivados al servicio de mediación		
		PORCENTAJE	70,0	70,0	**70,0**
	Mantenimiento de un servicio de mediación penal para menores infractores como alternativa a los procesos judiciales			
		Actuaciones de mediación extrajudicial		
		NÚMERO	1.480,0	800,0	**2.280,0**

2231 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRACIÓN GENERAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DESARROLLAR LAS COMPETENCIAS DE LAS PERSONAS EMPLEADAS PÚBLICAS CON RECURSOS DE APRENDIZAJE PERMANENTE Y METODOLOGÍAS ÁGILES						
			Valoración media en utilidad para el puesto de la formación obtenida			
			PROMEDIO	8,0	8,0	**8,0**
	Ayudar a las personas empleadas públicas a desarrollar sus competencias profesionales					
			Personas formadas en los programas de formación del IAAP			
			NÚMERO	14.000,0	14.000,0	**28.000,0**
	Sensibilizar y despertar la curiosidad entre el personal de la Junta de Andalucía sobre la mejora de la Administración Pública					
			Personas participantes en jornadas del IAAP			
			NÚMERO	300,0	400,0	**700,0**

GENERAR PROCESOS DE INNOVACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN				
Adaptar la formación a los objetivos de la Ley de Función Pública sobre la carrera profesional y los mapas de competencias				
Personas colaboradoras con el IAAP en formas de gestión innovadoras				
NÚMERO	50,0	50,0	**100,0**	
GESTIONAR EFICIENTEMENTE LOS PROCESOS SELECTIVOS				
Seleccionar al nuevo personal teniendo en cuenta la perspectiva de género				
Comisiones de Selección constituidas durante el año en las que se ha alcanzado la paridad				
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**	
Convocatorias de procesos selectivos en las que se hayan incluido en los temarios temas específicos en materia de igualdad				
PORCENTAJE	0,0	0,0	**100,0**	
Consecución de la paridad en las comisiones de selección que se constituyan durante el ejercicio				
Mujeres en las comisiones de selección que se han constituido durante el año				
PORCENTAJE	0,0	0,0	**50,0**	
Personas miembros de comisiones de selección				
NÚMERO	204,0	136,0	**340,0**	
Incorporación de temas específicos en materia de igualdad en los temarios de todos los procesos selectivos que se convoquen				
Procesos selectivos convocados en el ejercicio que incluyen temas específicos de igualdad en sus temarios				
NÚMERO	0,0	0,0	**68,0**	
PROFUNDIZAR EN LA INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ACTIVIDAD DEL INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA				
Valoración (0/10) de la capacidad de las actividades del IAAP para contribuir a disminuir las brechas de género				
PROMEDIO	7,0	7,0	**7,0**	
Extender la Formación en materia de género				
Personas formadas en materia de igualdad				
NÚMERO	1.200,0	1.800,0	**3.000,0**	
Incorporación de contenidos de género en los distintos programas del Instituto Andaluz de Administración Pública				
Programas de formación del IAAP que incorporan contenidos de género				
NÚMERO	0,0	0,0	**4,0**	

Organización de acciones formativas en materia de género				
	Plazas ofertadas al personal de la Junta de Andalucía en acciones formativas del Plan de Formación sobre igualdad de género			
	NÚMERO	0,0	0,0	**3.000,0**
Incrementar la formación en violencia de género de los profesionales de la Junta de Andalucía				
	Personas formadas por el IAAP en materia de violencia de género			
	NÚMERO	1.250,0	1.250,0	**2.500,0**
Organización de acciones formativas en materia de violencia género				
	Acciones formativas del IAAP en materia de violencia de género			
	NÚMERO	0,0	0,0	**10,0**
Mejorar la representación de las mujeres entre las personas que colaboran con el Instituto Andaluz de Administración Pública				
	Paridad en las personas que colaboran con el IAAP			
	IPRHM	0,0	0,0	**1,0**
Introducción de la paridad como principio en todos los programas con personas colaboradoras				
	Programas formativos en los que se alcanza la paridad			
	NÚMERO	0,0	0,0	**5,0**
Reducir la brecha de género en determinadas áreas del desarrollo competencial				
	Grado de paridad en la formación del personal para la adquisición de competencias digitales			
	IPRHM	0,0	0,0	**1,0**
	Grado de paridad en la formación para la adquisición de competencias directivas			
	IPRHM	0,0	0,0	**1,0**
Aumento de la presencia de mujeres en la formación directiva				
	Paridad en las personas admitidas en actividades de formación directiva y predirectiva			
	IPRHM	0,0	0,0	**1,0**
Aumento de la presencia de mujeres en la formación en competencias digitales				
	Paridad en las personas admitidas en acciones formativas en competencias digitales			
	IPRHM	0,0	0,0	**1,0**

Implementación de un programa de Mentoría para mujeres directivas y predirectivas					
	Personas formadas específicamente en mentoría con perspectiva de género				
		NÚMERO	4,0	6,0	**10,0**

3100 GASTOS DE DIVERSAS CONSEJERÍAS

12A PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
AVANZAR EN LA MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO						
			Medidas propuestas para impulsar la igualdad			
			NÚMERO	0,0	0,0	**3,0**
	Garantizar la doble dotación de puestos para las liberaciones sindicales					
			Personas trabajadoras con dispensa sindical			
			PORCENTAJE	56,0	44,0	**100,0**
		Tramitación de expedientes de doble dotación				
			Expedientes tramitados			
			NÚMERO	0,0	0,0	**1,0**

12C ACCIÓN SOCIAL DEL PERSONAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
GESTIONAR EFICIENTEMENTE LAS AYUDAS DE ACCIÓN SOCIAL						
	Difundir y prestar información general sobre el programa de acción social					
			Consultas y peticiones de información atendidas			
			NÚMERO	60,0	90,0	**150,0**
	Mejorar la eficiencia en la tramitación y resolución de las ayudas de acción social					
			Ayudas de acción social tramitadas			
			NÚMERO	972,0	1.458,0	**2.430,0**
		Acciones para agilizar el pago de las solicitudes de indemnización presentadas con cargo al seguro colectivo de accidentes				
			Indemnizaciones tramitadas seguro accidentes			
			NÚMERO	20,0	30,0	**50,0**

Tramitación de anticipos reintegrables				
	Préstamos concedidos			
	NÚMERO	612,0	918,0	**1.530,0**
	Solicitudes presentadas préstamos sin intereses			
	NÚMERO	720,0	1.080,0	**1.800,0**
Tramitación de ayudas para la atención a personas con discapacidad				
	Ayudas concedidas			
	NÚMERO	197,0	296,0	**493,0**
	Solicitudes presentadas ayuda discapacidad			
	NÚMERO	232,0	348,0	**580,0**

3300 FONDO ANDALUZ DE GARANTÍA AGRARIA

71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
IMPULSAR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS SECTORES AGROALIMENTARIO, PESQUERO, MEDIOAMBIENTAL Y EN LAS ZONAS RURALES						
			Perceptoras de la ayuda complementaria a la renta para jóvenes agricultoras			
			NÚMERO	0,0	0,0	**419,0**
	Reducir la fuerte masculinización de la actividad agraria					
			Mujeres beneficiadas por las acciones de la perspectiva de género			
			NÚMERO	0,0	0,0	**419,0**
		Medidas para ampliar la presencia de mujeres en las jornadas técnicas sobre la PAC				
			Actuaciones orientadas principalmente a la promoción de la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres			
			PORCENTAJE	0,0	0,0	**35,0**

3400 PENSIONES ASISTENCIALES

31F PENSIONES ASISTENCIALES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIONES	INDICADORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
MEJORAR LA RENTA ANUAL DE PERSONAS BENEFICIARIAS DE PRESTACIONES NO CONTRIBUTIVAS, CONSTITUIDAS MAYORITARIAMENTE POR MUJERES						
			Personas beneficiarias asistencia social FAS			
			NÚMERO	139,0	731,0	**870,0**
			Personas beneficiarias ayuda extraordinaria PNC			
			NÚMERO	34.740,0	61.761,0	**96.501,0**
			Personas beneficiarias ayudas extraordinarias FAS			
			NÚMERO	139,0	731,0	**870,0**
			Personas beneficiarias ayudas extraordinarias SGIM			
			NÚMERO	64,0	516,0	**580,0**
	Mantener o aumentar el poder adquisitivo de las personas pensionistas no contributivas					
			Variación de Ayudas Sociales Extraordinarias derivadas de P.N.C. (Pensiones no Contributivas)			
			PORCENTAJE	0,00	0,00	**4,50**
			Variación de Ayudas Sociales Extraordinarias derivadas del FAS y del SGIM			
			PORCENTAJE	0,00	0,00	**4,50**
		Aumento de la cuantía de las ayudas complementarias otorgadas a personas beneficiarias de FAS, de SGIM y de PNC				
			Importe de aumento de los recursos económicos anuales a mujeres perceptoras de pensión no contributiva			
			EUROS/ UNIDAD	186,45	186,45	**186,45**
			Importe de aumento de los recursos económicos anuales a mujeres perceptoras de pensiones FAS o SGIM			
			EUROS/ UNIDAD	1.803,2	1.803,2	**1.803,2**

ANEXO 2. Metodología

El Informe de evaluación de impacto de género del presupuesto utiliza varios índices e indicadores para presentar y calcular diversas situaciones y fenómenos de la vida de la ciudadanía andaluza de manera que pueda verse cómo afectan de manera diferenciada a mujeres y a hombres. En este sentido, el Informe de impacto de género que forma parte de la documentación presupuestaria, genera y aporta una cantidad significativa de datos e información con dimensión de género, que de otra manera no estaría disponible para el conocimiento, uso y divulgación de la población andaluza.

En este anexo metodológico se explica el método de cálculo de un índice y un indicador utilizados en diferentes capítulos del Informe. El primero de ellos, el índice de presencia relativa entre hombres y mujeres (IPRHM), ha sido creado ad hoc por la Consejería responsable en materia de Hacienda de la Junta de Andalucía para explicar y mostrar la situación de igualdad o desigualdad relativa existente entre mujeres y hombres en diferentes materias de estudio. Este índice se lleva utilizado desde hace más de una década para medir si la representación de mujeres y hombres se encuentra dentro del porcentaje de equilibrio legal del 40% y 60% que establece la ley de igualdad autonómica para determinados cargos especificados en la normativa.

En el caso del grado de urbanización del territorio, este indicador ha sido desarrollado por la Oficina Estadística de la Unión Europea (Eurostat) y facilitado a la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos por el Instituto de Estadística y Cartografía (IECA) de la Junta de Andalucía.

1. Índice de presencia relativa entre hombres y mujeres: IPRHM

La metodología utilizada para medir la representación de mujeres y hombres es el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) que representa la proporción de hombres y mujeres en una escala de 0 a 2, con los límites de representación equilibrada entre 40% y 60% de cada uno de los sexos según la ley 12/2007, 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 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[1], 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.

1 http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/miscellaneous/index.cfm?TargetUrl=DSP_DEGURBA

ANEXO 3. Relación de cuadros y gráficos

CUADRO 3.1.1.1. PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA SEGÚN CATEGORÍAS, GRUPOS Y GRUPOS PROFESIONALES. AÑOS IPRHM 2008 Y 2024 57

CUADRO 3.1.2.1. PERSONAL ALTO CARGO SEGÚN SEXO Y ADSCRIPCIÓN. AÑO 2024. IPRHM 2024 Y 2008 59

CUADRO 3.1.3.1. PERSONAL FUNCIONARIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA SEGÚN SEXO, NIVEL Y GRUPO PROFESIONAL. AÑO 2024 E IPRHM 2008 Y 2024 61

CUADRO 3.1.5.1. IPRHM DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA Y BRECHA SALARIAL DE GÉNERO. AÑOS 2016 Y 2024 67

CUADRO 3.1.6.1. DÍAS DE SITUACIÓN POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA (IT) DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA Y SUS CORRESPONDIENTES BRECHAS DE GÉNERO. AÑOS 2016 Y 2024 70

CUADRO 3.1.6.2. DÍAS DE PERMISO NO RETRIBUIDO (PNR) DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA Y SUS CORRESPONDIENTES BRECHAS DE GÉNERO. AÑOS 2016 Y 2024 72

CUADRO 3.1.6.3. DÍAS DE PERMISO POR REDUCCIÓN DE JORNADA (RJ) DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA Y SUS CORRESPONDIENTES BRECHAS DE GÉNERO. AÑOS 2016 Y 2024 73

CUADRO 3.2.1.1. PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO ANDALUZ. AÑO 2024 E IPRHM 2024 Y 2023 77

CUADRO 3.2.2.1. PERSONAL DOCENTE CON FUNCIÓN INSPECTORA SEGÚN SEXO Y TIPO DE PUESTO. AÑO 2024 E IPRHM 2024 Y 2023 81

CUADRO 3.2.3.1. EQUIPOS DIRECTIVOS DEL SISTEMA EDUCATIVO ANDALUZ. AÑO 2024 E IPRHM 2024 Y 2023 82

CUADRO 3.3.2.1. PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD SEGÚN NATURALEZA DE LA ACTIVIDAD. AÑO 2024 E IPRHM 2024 Y 2023 86

CUADRO 4.1.1. EVOLUCIÓN DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS SEGÚN LA CLASIFICACIÓN G+ 107

CUADRO 4.3.1. INDICADORES POR CONSEJERÍAS/SECCIONES. PRESUPUESTO 2025 212

GRÁFICO 2.1. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN RESIDENTE EN ANDALUCÍA SEGÚN SEXO Y EDAD. AÑOS 2014, 2019 Y 2024 16

GRÁFICO 2.2. EDAD MEDIA A LA MATERNIDAD EN ANDALUCÍA Y ESPAÑA. PERIODO 2002-2022 18

GRÁFICO 2.3. PRESENCIA DE MUJERES EN LOS ÓRGANOS UNIPERSONALES DEL GOBIERNO DE LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS. AÑOS 2014 Y 2024 21

GRÁFICO 2.4. POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD EN ANDALUCÍA. AÑO 2023 23

GRÁFICO 2.5. TASA DE EMPLEO DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR SEGÚN SEXO Y DISCAPACIDAD EN ANDALUCÍA. AÑOS 2014 Y 2022 23

GRÁFICO 2.6. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS DE ALTA COMO AUTÓNOMOS/AS SEGÚN SEXO EN ANDALUCÍA. PERIODO 2012-2022 27

GRÁFICO 2.7. CENTROS EDUCATIVOS QUE OFERTAN SERVICIOS DE AULA MATINAL, COMEDOR Y ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES EN ANDALUCÍA. CURSOS 2013/2014 Y 2023/2024 30

GRÁFICO 2.8. ALUMNADO DE BACHILLERATO SEGÚN SEXO, RAMA Y CURSO ESCOLAR EN ANDALUCÍA. CURSOS 2012/2013 Y 2022/2023 32

GRÁFICO 2.9. GASTO DE LOS HOGARES EN BIENES Y SERVICIOS CULTURALES SEGÚN SEXO DE LA PERSONA SUSTENTADORA PRINCIPAL EN ANDALUCÍA. PERIODO 2012-2022 35

GRÁFICO 2.10. DEPORTISTAS CON LICENCIAS DEPORTIVAS FERERADAS SEGÚN SEXO EN ANDALUCÍA. AÑOS 2012 Y 2022 37

GRÁFICO 2.11. ESPERANZA DE VIDA AL NACIMIENTO Y A LOS 65 AÑOS SEGÚN SEXO EN ANDALUCÍA. PERIODO 2012-2022 38

GRÁFICO 2.12. ADMISIONES A TRATAMIENTO POR CONSUMO DE DROGAS SEGÚN SEXO Y SUSTANCIA PRINCIPAL EN ANDALUCÍA. AÑO 2023 39

GRÁFICO 2.13. TOTAL DE SERVICIOS PRESCRITOS Y PRESTACIONES ECONÓMICAS A TRAVÉS DEL PROGRAMA INDIVIDUAL DE ANDALUCÍA (PIA) SEGÚN SEXO Y TIPO DE SERVICIO EN ANDALUCÍA. AÑOS 2014 Y 2024 42

GRÁFICO 2.14. HOGARES SEGÚN SEXO Y RÉGIMEN DE TENENCIA DE LA VIVIENDA PRINCIPAL EN ANDALUCÍA AÑOS 2021 Y 2022 44

GRÁFICO 2.15. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA SEGÚN SEXO Y SITUACIÓN PROFESIONAL EN ANDALUCÍA. AÑOS 2013 Y 2023 45

GRÁFICO 2.16. PERSONAS OCUPADAS SEGÚN SEXO POR RAMAS DE ACTIVIDAD DE LA INDUSTRIA TURÍSTICA DE ANDALUCÍA. AÑOS 2012 Y 2022 48

GRÁFICO 3.1.1.1. EVOLUCIÓN DEL IPRHM DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA. PERIODO 2008-2024 56

GRÁFICO 3.1.1.2. IPRHM DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA SEGÚN CATEGORÍAS LABORALES. AÑOS IPRHM 2008 Y 2024 57

GRÁFICO 3.1.2.1. EVOLUCIÓN DEL IPRHM DEL PERSONAL ALTO CARGO. PERIODO 2008-2024 59

GRÁFICO 3.1.3.1. IPRHM DEL PERSONAL FUNCIONARIO SEGÚN GRUPO PROFESIONAL. AÑOS 2008 Y 2024 60

GRÁFICO 3.1.3.2. IPRHM DEL PERSONAL FUNCIONARIO SEGÚN NIVELES 27-30. AÑOS 2008 Y 2024 62

GRÁFICO 3.1.4.1. IPRHM DEL PERSONAL LABORAL SEGÚN GRUPO PROFESIONAL. AÑOS 2008 Y 2024 64

GRÁFICO 3.1.6.1. IUT-IT POR GRUPO CATEGORÍA PROFESIONAL. AÑOS 2016 Y 2024 69

GRÁFICO 4.1.1. ESTRUCTURA DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA SEGÚN ESCALA G+ EN EL PRESUPUESTO 2025 106

GRÁFICO 4.1.2. CRECIMIENTO DEL GASTO PRESUPUESTARIO DE LOS PROGRAMAS SEGÚN ESCALA G+ 2025 RESPECTO AL AÑO 2024 107

GRÁFICO 4.3.1. INDICADORES POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS. PRESUPUESTO 2025 213

Junta de Andalucía