

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

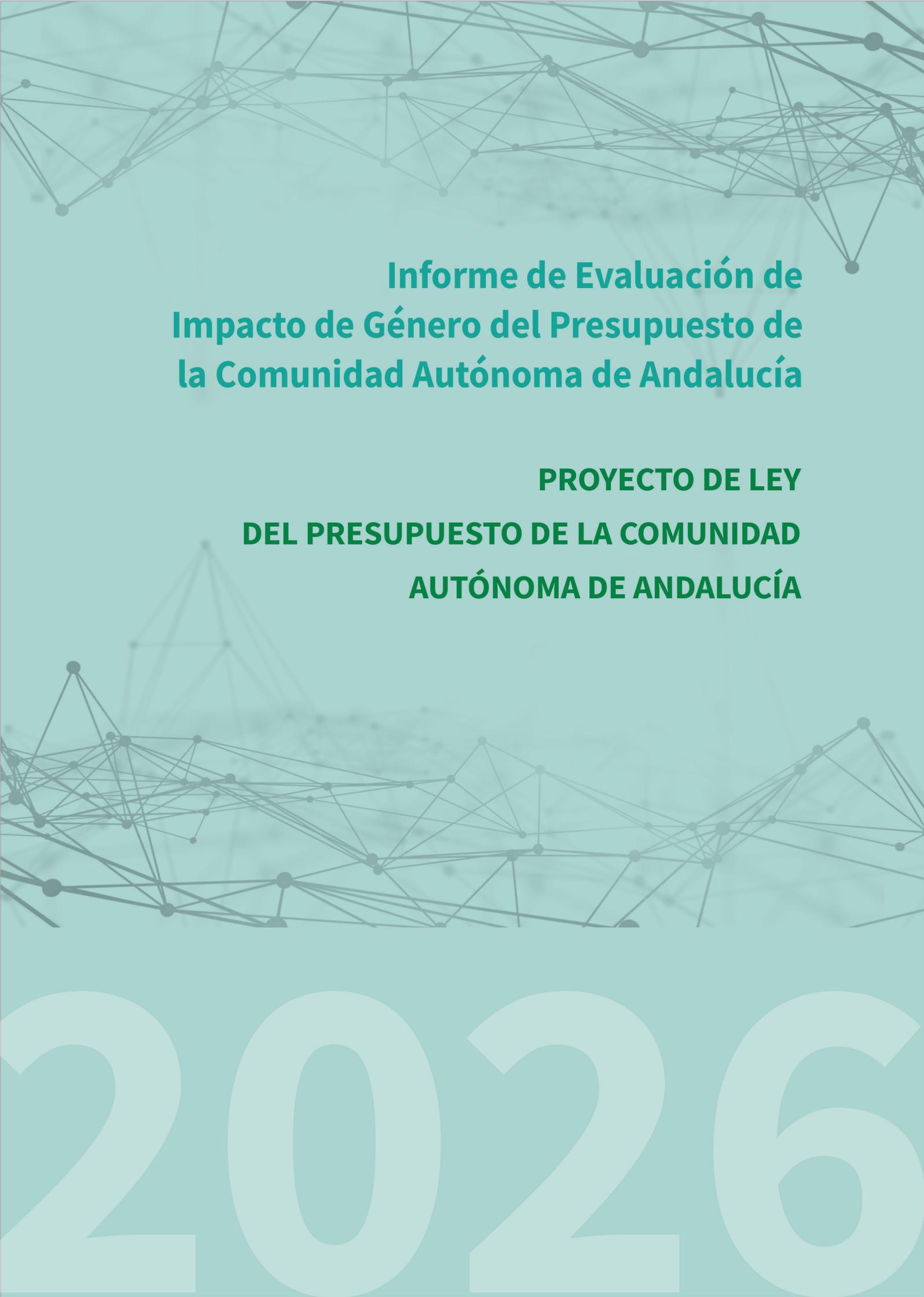
**2026**

**PROYECTO DE LEY  
DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD  
AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA**



**Edita:**

Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Diálogo Social. JUNTA DE ANDALUCÍA.

A decorative background graphic consisting of a network of interconnected nodes and lines, rendered in a light teal color, spanning the entire page.

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

## **PROYECTO DE LEY DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA**

# 2026

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. FUNDAMENTACIÓN Y METODOLOGÍA DEL INFORME .....</b>  | <b>6</b>  |
| <b>2. REALIDAD (LA IGUALDAD EN REALIDAD) .....</b>  | <b>11</b> |
| <b>3. ANÁLISIS DE REPRESENTACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL .....</b>  | <b>44</b> |
| 3.1. Análisis del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía .....  | 47        |
| 3.2. Análisis del personal del Sistema Educativo Público andaluz .....  | 53        |
| 3.3. Análisis del personal del Servicio Andaluz de Salud .....  | 79        |
| 3.4. Análisis del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia .....   | 84        |
| 3.5. Análisis del personal de las entidades instrumentales del sector público andaluz no<br>sometido al VI Convenio de personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía ..... | 86        |
| <b>4. RECURSOS - RESULTADOS .....</b>   | <b>93</b> |
| 4.1. Análisis desde la perspectiva de género de los créditos contenidos en el Proyecto de Ley del<br>Presupuesto 2026 .....   | 95        |
| 4.2. Análisis de los recursos–resultados por secciones presupuestarias y selección de entidades<br>instrumentales .....   | 98        |
| 01.00 Consejería de Sanidad, Presidencia y Emergencias (Área de Presidencia y Emergencias)..  | 99        |
| 01.51 Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía.....  | 99        |
| 10.00 Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Diálogo Social .....  | 100       |
| 10.31 Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía .....   | 105       |
| 10.51 Agencia Empresarial para la Transformación y el Desarrollo Económico .....  | 106       |
| 11.00 Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional .....  | 109       |
| 11.40 Consorcio Parque de las Ciencias de Granada .....   | 119       |
| 11.51 Agencia Pública Andaluza de Educación .....   | 120       |
| 12.00 Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural .....   | 123       |
| 13.00 Consejería de Sanidad, Presidencia y Emergencias (Área de Sanidad) .....  | 125       |
| 13.31 Servicio Andaluz de Salud .....   | 128       |

|               |  |            |
|---------------|--|------------|
| 14.00         | Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo .....                 | 131        |
| 14.39         | Servicio Andaluz de Empleo .....                                       | 136        |
| 15.00         | Consejería de Universidad, Investigación e Innovación.....             | 138        |
| 15.31         | Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía .....  | 141        |
| 16.00         | Consejería de Turismo y Andalucía Exterior .....                       | 143        |
| 17.00         | Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda .....    | 148        |
| 17.51         | Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía .....                | 150        |
| 18.00         | Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad .....    | 152        |
| 18.31         | Instituto Andaluz de la Mujer .....                                    | 160        |
| 18.32         | Instituto Andaluz de la Juventud .....                                 | 161        |
| 18.51         | Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía .....         | 163        |
| 18.52         | Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo ..... | 166        |
| 34.00         | Pensiones Asistenciales .....  | 167        |
| 19.00         | Consejería Cultura y Deporte.....                                      | 170        |
| 19.51         | Agencia Andaluza de Instituciones Culturales .....                     | 172        |
| 21.00         | Consejería de Industria, Energía y Minas .....                         | 174        |
| 01.40         | Consortio Puntos Vuela de Andalucía.....                               | 174        |
| 22.00         | Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.....    | 176        |
| 22.31         | Instituto Andaluz de Administración Pública.....                       | 177        |
| 4.3.          | Indicadores por políticas presupuestarias .....                        | 179        |
| <b>5.</b>     | <b>VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DEL</b>     |            |
|               | <b>PRESUPUESTO 2026 .....</b>  | <b>181</b> |
| <b>ANEXOS</b> | <b>.....</b>   | <b>192</b> |
|               | Anexo 1. Metodología.....  | 193        |
|               | Anexo 2. Relación de cuadros y gráficos .....                          | 195        |

A network diagram with nodes and connecting lines, rendered in a light teal color against a darker teal background. The nodes are small circles, and the lines are thin, creating a complex web of connections.

**1**

**Fundamentación  
y metodología  
del informe**

**2026**

# 1. FUNDAMENTACIÓN Y METODOLOGÍA DEL INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 2026

La igualdad entre mujeres y hombres es un factor determinante para el progreso social y económico, así como una condición indispensable para un desarrollo sostenible e inclusivo. En este contexto, el presupuesto con perspectiva de género se consolida como una herramienta estratégica para integrar de forma transversal el enfoque de género en las políticas públicas, garantizando que la asignación y el uso de los recursos públicos contribuyan efectivamente a reducir las brechas existentes. Organismos internacionales como la Unión Europea y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) reconocen la presupuestación con perspectiva de género como una buena práctica de gobernanza pública, al permitir identificar los impactos diferenciados del gasto y la inversión pública sobre mujeres y hombres, fortalecer la rendición de cuentas y promover una mayor eficiencia en la gestión pública.

La Junta de Andalucía desarrolla una estrategia propia de presupuestación con enfoque de género, sustentada en un sólido marco legal y en línea con las recomendaciones de organismos internacionales, que enfatizan la pertinencia de esta herramienta para avanzar en el crecimiento económico y social.

El presente informe se elabora en cumplimiento de la normativa vigente relacionada con el presupuesto y la igualdad de género en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

## MARCO NORMATIVO

La Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, prevé en su artículo 114 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.

Posteriormente, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece, en su artículo 8, 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 virtud de este artículo se aplica la presupuestación con perspectiva de género en Andalucía.

Cabe destacar también 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. Dicho Decreto recoge lo dispuesto en la Ley 3/2008, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2009 y modifica la regla quinta del artículo 34 de la Ley 5/1983, General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, incluyendo el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto entre la documentación anexa al anteproyecto de Ley del Presupuesto que se cursa al Consejo de Gobierno.

El 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, modifica la Ley 12/2007, de 26 de

noviembre, para la promoción de la igualdad de género. En consecuencia, a partir de ese momento, la consejería competente en materia de presupuestos es la responsable de la elaboración en su totalidad del Informe de evaluación del impacto de género sobre el Proyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma.

Este Decreto-ley también ha introducido 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, de acuerdo con el decreto de estructura orgánica vigente de la Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Diálogo Social, y tras la publicación del Decreto del Presidente 5/2025, de 15 de octubre, por el que se modifica el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, la Dirección General de Presupuestos ostenta las competencias relativas a la coordinación para el desarrollo e implementación, conforme a la normativa vigente, de las distintas perspectivas que deban incorporarse al Presupuesto de la Comunidad Autónoma a través de sus anexos.

Dicha integración se materializa mediante la inclusión, en el proceso de elaboración presupuestaria, de los informes que legalmente se establezcan, entre los cuales se encuentra actualmente el Informe de Evaluación del Impacto de Género del Presupuesto.

Asimismo, conviene precisar que el ámbito competencial y la estructura de determinadas secciones presupuestarias incluidas en el presente informe son los recogidos en los decretos de estructura orgánica vigentes en el momento de la publicación del citado Decreto del Presidente 5/2025, de 15 de octubre. Este decreto se dicta por razones de eficacia, eficiencia y actualización de la organización administrativa y del ámbito competencial, con el fin de garantizar un adecuado desarrollo y planificación del programa político del Gobierno.

## METODOLOGÍA DEL INFORME

La elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género queda regulada en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero. Esta norma excluye de su ámbito de aplicación el informe sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto. Por otra parte, la norma de elaboración presupuestaria de cada año es la encargada de regular el procedimiento de este informe.

Para el Presupuesto 2026, en el artículo 5 de la Orden de 20 de mayo de 2025, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2026, se dictan las instrucciones dirigidas a la elaboración y tramitación del anteproyecto de Presupuesto, así como los plazos pertinentes.

En el anexo VI que acompaña a esta Orden, se incluye la clasificación de los programas presupuestarios de las diferentes secciones según su afección a las tres dimensiones del presupuesto: igualdad de género; infancia, adolescencia y familia; y cambio climático.

En lo que respecta a la igualdad de género, la Administración andaluza dispone de una metodología propia de presupuesto con perspectiva de género, denominada Programa G+. Esta metodología tiene como finalidad clasificar los programas presupuestarios según su pertinencia y relevancia de género, dando lugar a la denominada Escala G+. Asimismo, el Programa G+ facilita el análisis temporal de los créditos asociados a los programas presupuestarios y a las políticas más relevantes desde la perspectiva de género, permitiendo así evaluar la evolución y el impacto de las actuaciones públicas en materia de igualdad.

La Orden de 20 de mayo de 2025, establece, 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, que las consejerías, agencias y consorcios remitan a la Dirección General de Presupuestos la valoración de los impactos que las actuaciones finan-

ciadas con cargo al Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2026 tendrán sobre las perspectivas transversales del Presupuesto, tomando como referencia los estados de gastos, la ficha de programa y la memoria. A tal efecto, deben tener en cuenta la planificación estratégica y sectorial de la Junta de Andalucía en la materia, vigente o en desarrollo, así como los informes y evaluaciones realizados hasta la fecha sobre esta materia.

La orden también dispone que las secciones presupuestarias correspondientes a consejerías, agencias administrativas, de régimen especial, públicas empresariales y consorcios, deberán incorporar en todos los programas presupuestarios, la planificación correspondiente al ejercicio 2026 de dichos objetivos, con sus actuaciones vinculadas, y teniendo en cuenta cada una de las diferentes perspectivas del Presupuesto. Así mismo, los objetivos y actuaciones vinculados a las medidas de prevención y protección contra la violencia de género, se significarán con la nomenclatura específica VG+ en el Sistema de Información GIRO.

En último lugar, la orden señala que todas las entidades instrumentales y, especialmente las relacionadas en el Anexo VII, deberán 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. A tal efecto, dejarán constancia en sus memorias explicativas de cuanta información se considere relevante desde la perspectiva de género en el desarrollo y ejecución de las políticas en las que la entidad tenga competencia.

La Dirección General de Presupuestos realiza una labor esencial de coordinación y comunicación permanente con las distintas secciones presupuestarias y entidades instrumentales de la Junta de Andalucía para la elaboración del presente informe. Este trabajo tiene como finalidad garantizar una adecuada planificación de los recursos presupuestarios, orientada a atender de manera eficiente las necesidades e intereses de la ciudadanía andaluza, incorporando en todo momento la perspectiva de género.

El informe se estructura en los siguientes capítulos. Tras esta introducción, el capítulo 2, Realidad (La igualdad en realidad) ofrece un resumen sobre la situación de la igualdad de género en Andalucía en trece ámbitos de política pública<sup>1</sup>, apoyado en distintos datos estadísticos de fuentes oficiales, entre las que destaca la oficina de estadística de la Unión Europea, el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) y las unidades de estadística de las consejerías de la Junta de Andalucía.

El capítulo 3 presenta un análisis de la representación por sexo del personal de toda la Administración y de las entidades instrumentales: 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. La finalidad de este apartado es conocer la situación de la representación de mujeres y hombres en los distintos colectivos que trabajan al servicio de la Junta de Andalucía, teniendo en cuenta variables como el nivel, la edad, el número de descendientes, etc., al objeto de poder detectar las posibles desigualdades y diseñar medidas correctoras que promuevan un mayor equilibrio de género en la Administración andaluza.

El capítulo 4, Recursos-Resultados, presenta los principales resultados previstos en materia de igualdad de género y prevención y erradicación de la violencia de género, que se derivan de la ejecución de los recursos y medidas presupuestarias planificadas para el próximo ejercicio. El contenido del capítulo se organiza en tres apartados.

El primero, incluye un análisis cuantitativo de los créditos de los programas presupuestarios desde el punto de vista de género. Para ello se toma como referencia la Escala G+, que clasifica estos programas según su pertinencia y relevancia para la igualdad entre mujeres y hombres. En función de esta clasificación, se determina el volumen de los créditos asignados a cada categoría, y se presenta una comparativa interanual.

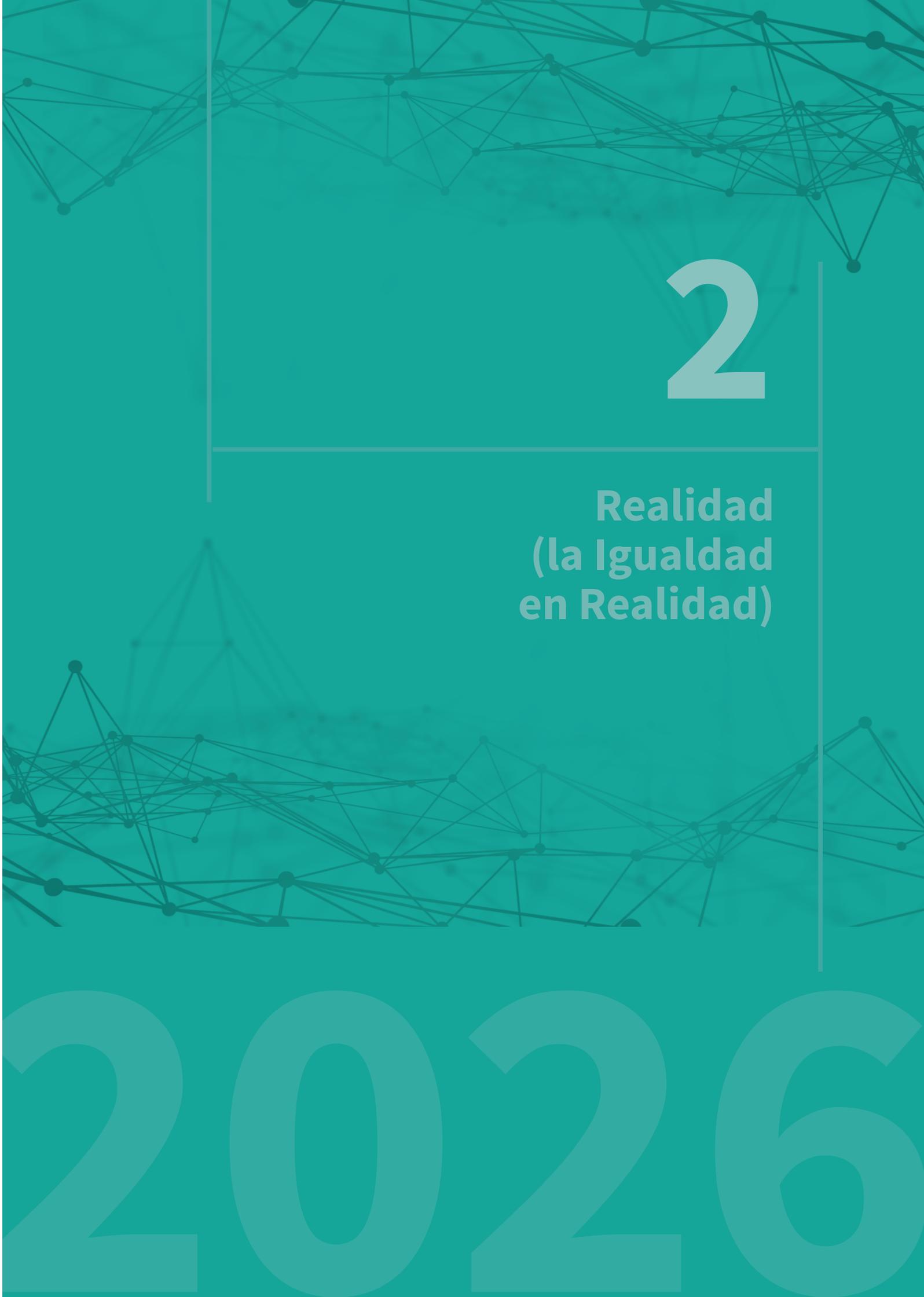
El segundo apartado, incluye los principales resultados que las actuaciones previstas por los distintos programas presupuestarios y entidades pueden generar en materia de igualdad de género en Andalucía,

1 Con carácter general, los datos estadísticos del Informe del Presupuesto 2026, han sido actualizados con la información disponible a fecha de 30 de abril de 2025.

constituyendo uno de los elementos más relevantes del Informe. Los centros directivos responsables de los programas presupuestarios con categoría G+, según la clasificación recogida en el Anexo VI de la Orden de elaboración; así como las entidades instrumentales recogidas en el Anexo VII, elaboran una ficha con el siguiente contenido: un diagnóstico de las principales brechas detectadas en materia de igualdad y de violencia de género, en su caso; la adecuación de las actuaciones a la normativa vigente en ambos ámbitos, y en último lugar, una síntesis de los resultados esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en estas materias.

Por su parte, el tercer apartado incluye una síntesis de los indicadores presupuestarios con enfoque de género, considerando las distintas políticas de gasto y secciones presupuestarias del Presupuesto 2026.

En último lugar, el capítulo 4 ofrece una síntesis de la valoración de impacto contenida en el presente informe. Esta resulta de la identificación y conexión entre el diagnóstico de las principales desigualdades y brechas de género detectadas en los capítulos de Realidad y Representación, con las actuaciones y recursos previstos para el ejercicio 2026 por los distintos centros directivos en el marco de los programas presupuestarios con mayor relevancia para la igualdad de género.



2

**Realidad  
(la Igualdad  
en Realidad)**

2026

El presente capítulo de Realidad (La Igualdad en Realidad) ofrece un panorama actualizado de los indicadores más relevantes para la igualdad de género en Andalucía, con el propósito de identificar avances, retrocesos y desigualdades persistentes entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la vida social, económica y laboral. Se analizan, entre otros, indicadores vinculados al empleo, la participación política, la educación, la salud y la violencia de género, así como su evolución en los últimos años.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece en su artículo 10 la obligación de incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogidas de datos oficiales que se realicen, así como el desarrollo de indicadores de género que permitan conocer las diferencias en roles, situaciones y necesidades entre mujeres y hombres. Además, la Ley dispone que los resultados de dichas operaciones deben analizarse desde una perspectiva de género, de modo que se visibilicen las desigualdades y su evolución. Este mandato normativo constituye el fundamento jurídico que exige integrar la información estadística de género en la planificación de las políticas públicas, y por ende, de la presupuestación autonómica.

Por su parte, el Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2023-2029 refuerza este compromiso al establecer, entre sus ejes transversales, la incorporación sistemática de la perspectiva de género mediante la inclusión de la variable sexo en todas las operaciones estadísticas. Este enfoque transversal busca propiciar la generación de indicadores de género y avanzar en nuevas estrategias que mejoren la medición de las desigualdades, garantizando así una base estadística más completa para la toma de decisiones públicas.

La disponibilidad de estos datos es esencial para una presupuestación con perspectiva de género, ya que la asignación de recursos y prioridades de gasto pueden tener efectos diferenciados sobre mujeres y hombres. Contar con información estadística fiable permite identificar dónde las inversiones públicas pueden generar un mayor impacto en la igualdad mejorando la eficacia y la eficiencia de las acciones de política pública.

En este contexto, el apartado de Realidad que se presenta a continuación tiene como propósito proporcionar una base para la planificación del Presupuesto 2026 que contribuya al avance de la igualdad de género en Andalucía.

En total, el capítulo presenta **128 indicadores estadísticos**, organizados en las trece áreas temáticas consolidadas en informes anteriores que permiten ofrecer una visión de la situación de la igualdad en Andalucía. La mayoría de estos indicadores (97) analizan la evolución de los últimos diez años o, en su defecto, el período temporal más amplio disponible en el contexto andaluz. Además, en aquellos casos en los que la información lo permite, se incorporan comparativas con datos de ámbito nacional (17 indicadores), con el fin de situar la realidad andaluza en un marco de referencia más amplio.

De manera general, la fecha de referencia de los datos estadísticos presentados en este capítulo es el 30 de abril de 2025. De manera excepcional, y ante la ausencia de información actualizada a esa fecha en determinadas fuentes oficiales, se han reproducido algunos indicadores ya incluidos en el Informe de Evaluación del Impacto de Género del Presupuesto de 2025, con el fin de mantener la coherencia y la continuidad en las series temporales analizadas.

Los datos empleados para la elaboración de los indicadores provienen de diversas fuentes, entre las que destacan la Oficina de Estadística de la Unión Europea (Eurostat), el Instituto Nacional de Estadística (INE), el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) y las unidades de estadística de las distintas consejerías de la Junta de Andalucía, que han proporcionado datos específicos en el marco de sus competencias sectoriales.

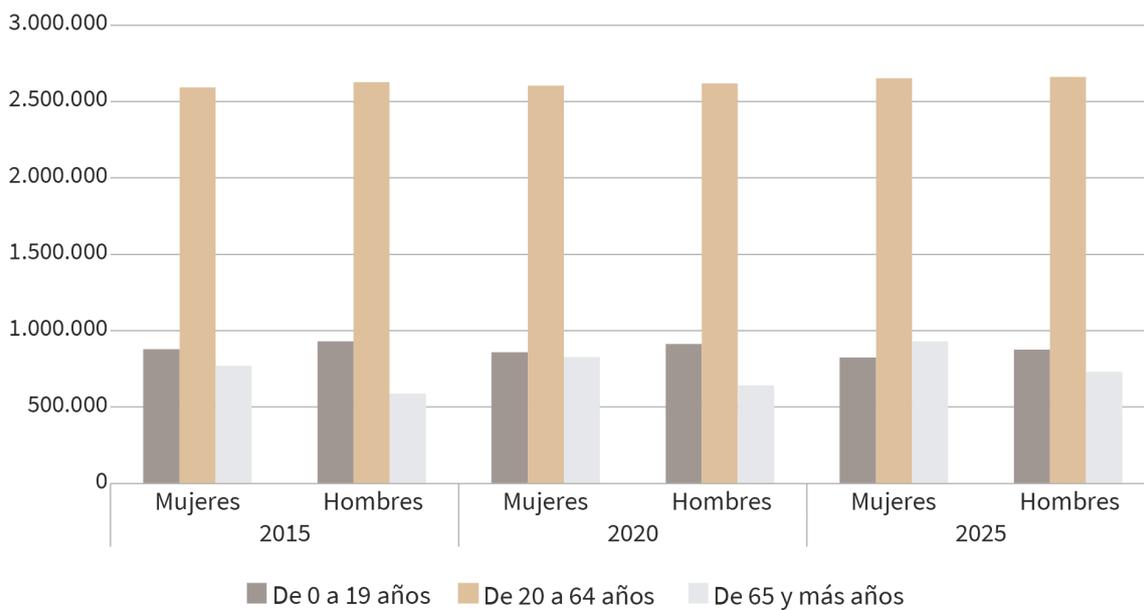
## POBLACIÓN E INMIGRACIÓN

En el ámbito de la **Población e Inmigración**, a fecha 1 de enero de 2025, la población residente en Andalucía se sitúa en 8.674.251 personas, lo que supone un incremento de 285.257 habitantes (un 3,4%) con respecto al año 2015. De este crecimiento, el 2,8% corresponde a hombres y el 4% a mujeres.

En términos relativos, en el conjunto nacional, Andalucía continúa siendo la Comunidad Autónoma más poblada de España, al concentrar el 17,7% del total de la población del país. Le siguen Cataluña, con un 16,5%, y la Comunidad de Madrid, con un 14,5%.

En lo que respecta a la distribución por sexo de la población andaluza en el año 2025, las mujeres constituyen el 50,8% del total (4.408.888 personas), mientras que los hombres representan el 49,2% (4.265.363 personas), lo que refleja una proporción cercana al equilibrio entre ambos sexos. Esta distribución es comparable a la observada en el conjunto de España y en la mayoría de las comunidades autónomas, con la excepción de Castilla-La Mancha, la Región de Murcia y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, donde la proporción de hombres supera ligeramente a la de mujeres.

**Gráfico 2.1. Evolución de la población residente en Andalucía según sexo y edad. Años 2015, 2020 y 2025**



Nota: Datos provisionales a 1 de enero de 2025.  
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística continua de población.

A fecha 1 de enero de 2025, se observa que la mayor parte de la población andaluza se concentra en el grupo de edad comprendido entre los 20 y los 64 años, que representa el 61,3% del total. Por su parte, los tramos de edad de 0 a 19 años (19,6%) y de 65 años o más (19,1%) presentan porcentajes similares. Cabe destacar que Andalucía es una de las pocas comunidades autónomas en las que la población de 0 a 19 años supera a la de 65 y más años.

En cuanto a la distribución por sexo, las mujeres predominan en el grupo de edad de 65 años o más, con un 56,1%, mientras que los hombres son mayoría en el grupo de 0 a 19 años, con un 51,5%.

Comparado con los datos de 2015, se evidencia una tendencia al envejecimiento de la población, impulsada por un notable incremento del grupo de 65 años o más (22,1%). El grupo de 20 a 64 años experimenta un crecimiento más moderado (1,8%), mientras que la población de 0 a 19 años registra una disminución del 6,1%.

Por sexo, el aumento de la población mayor de 65 años es más acusado entre los hombres (23,8%) que entre las mujeres (20,9%), lo que sugiere un avance en la esperanza de vida masculina. No obstante, la esperanza de vida de las mujeres continúa siendo superior.

En lo que respecta a la distribución de la población entre las provincias andaluzas en el año 2025, Sevilla y Málaga continúan siendo las más pobladas, concentrando el 22,8% y el 20,7% de la población regional, respectivamente. Les siguen Cádiz (14,5%) y Granada (10,9%). En el resto de las provincias andaluzas, la población representa menos del 10% del total: Almería y Córdoba, con un 8,9% cada una; Jaén, con un 7,1%; y Huelva, con un 6,2%. En cuanto a la distribución por sexo, Almería es la única provincia andaluza donde la proporción de hombres supera a la de mujeres, con una diferencia de 2,3 puntos porcentuales.

En relación con la proporción de personas jóvenes y mayores dentro del conjunto de la población, a 1 de enero de 2024 se observa, en primer lugar, que el índice de dependencia senil<sup>1</sup> alcanza el 28,3%, experimentando un crecimiento desde 2014 de 4,4 puntos porcentuales, consecuencia del paulatino envejecimiento de la población andaluza. En segundo lugar, el índice de dependencia juvenil<sup>2</sup> en Andalucía fue del 23,1%, disminuyendo en una década en 3,2 puntos porcentuales, fruto del descenso de la natalidad.

Por provincias, en 2024 las que cuentan con un mayor índice de dependencia senil son Córdoba (32,5%) y Jaén (32,2%), superando al índice del conjunto de España (31,3%), mientras que Almería es la que tiene un índice más bajo (23,8%). Respecto al índice de dependencia juvenil, todas las provincias andaluzas superan el índice de España (21,9%) y entre ellas destacan Almería (25,5%) y Sevilla (23,9%).

En relación con el número de hogares andaluces, en el año 2024 se alcanzó cifra récord de 3.391.560, representando los hogares familiares la mayor proporción de ellos (70,7%), frente a los no familiares (29,3%). A lo largo de la década 2014-2024, se observa que los hogares familiares con hijos han disminuido en 5,9 puntos porcentuales, aunque sigue siendo el principal modo de convivencia (36,7%), mientras que los hogares familiares sin descendientes han aumentado 0,8 puntos porcentuales. Por otro lado, en los hogares familiares monoparentales con hijos e hijas dependientes han aumentado para el mismo periodo en 2,6 puntos porcentuales, siendo mayoritarios los encabezados por mujeres (2,6%), frente a los hombres (0,4%).

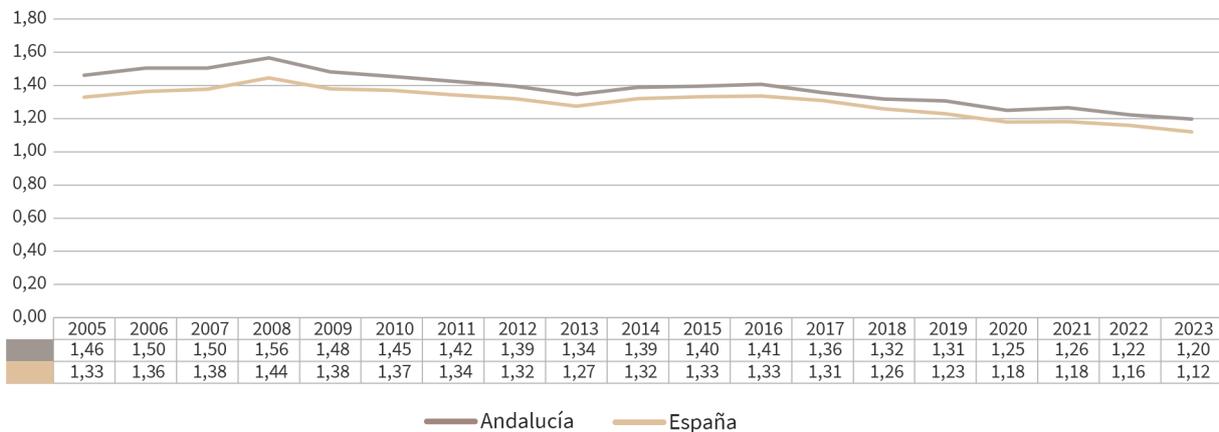
En cuanto a los hogares no familiares, en el año 2024 representaron la segunda opción de convivencia más numerosa en Andalucía (29,2%). Dentro de esta tipología de hogar, destacan los hogares unipersonales que han crecido a lo largo de la década analizada (28,5%), siendo en 2024 más numeroso el número de mujeres en hogares unipersonales (2,67%) que el de hombres (1,89%). Todo lo anterior muestra el cambio social en la estructura de los hogares y el modelo de familia que se está consolidando en la Comunidad Autónoma.

En el año 2023, el Indicador Coyuntural de Fecundidad (ICF) en Andalucía se situó en 1,2, una cifra superior a la registrada a nivel nacional, que fue de 1,1. Desde el año 2005, cuando dicho indicador alcanzaba los 1,46 hijos/as por mujer, se ha observado una tendencia generalizada a la baja en los niveles de fecundidad en la Comunidad Autónoma. A nivel provincial, Almería (1,44), Córdoba (1,24) y Sevilla (1,23) presentaron en 2023 los valores más elevados del ICF, situándose por encima de la media andaluza. En contraste, Málaga registró el valor más bajo, con un ICF de 1,08.

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

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

Gráfico 2.2. Evolución de la Fecundidad (ICF) en Andalucía y España. Periodo 2005-2023



Nota: En Andalucía, los datos de 2011 a 2020 se han actualizado mediante la Estadística continua de población. A nivel nacional, los resultados de 2012 a 2020 lo han realizado con las Estimaciones intercensales de población. Los datos de 2021 a 2023 en Andalucía y España se actualizan con la población de los censos anuales a 1 de enero. Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Instituto Nacional de Estadística (INE).

Respecto a la edad media de la maternidad en Andalucía, en el año 2023 fue de 32 años, levemente inferior a la media del conjunto de España, que se situó en 32,6 años. Entre 2013 y 2023 se ha incrementado dicha edad de forma similar en Andalucía (0,8) y en España (0,9). Si se considera la nacionalidad, en el año 2023 la edad media de la maternidad de las mujeres andaluzas es de 32,3 años y la de la población femenina extranjera viviendo en Andalucía es de 30,2 años.

En lo referente a la población migrante a 1 de enero de 2025, se encuentran viviendo en Andalucía un total de 892.218 personas de nacionalidad extranjera, lo que representa un 10,3% del total de residentes de la región, siendo un 49,6% mujeres y un 50,4% hombres. En la última década se observa un incremento de 2,9 puntos porcentuales de la población migrante (621.433 personas en 2015). A nivel nacional (excluyendo Andalucía), en el año 2025, la población de nacionalidad extranjera asciende a 5.965.944 personas, lo que equivale al 14,8% del total de residentes en el resto del país, con una distribución equitativa entre ambos sexos.

En cuanto a la procedencia de la población migrante, en el año 2024, el 43,5% tiene origen europeo, de los cuales el 26,5% procede de países pertenecientes a la Unión Europea. El resto de la población extranjera se distribuye entre personas originarias de África (26,2%), América (25,1%), Asia (5,2%), Oceanía (0,1%) y personas apátridas (0,1%). Entre los años 2014 y 2024, se ha observado un notable descenso en el número de personas extranjeras provenientes de los países de la UE-27, acompañado de un incremento en aquellas originarias de otros países europeos, así como de América y África. La distribución por sexo se mantiene equilibrada en términos generales, con excepción de la población procedente de África, Oceanía y de las personas apátridas, en las cuales se observa una marcada mayoría de hombres, representando el 62,2%, 69,4% y 69,4%, respectivamente.

En cuanto a las personas emigrantes, aquellas de origen andaluz que viven fuera de España, en 2025 suman un total de 339.736, de las que el 50,6% son mujeres y el 49,4% hombres. Considerando el lugar de residencia, el 43,1% vive en la UE y el 56,9% en el resto del mundo. Por edad, la emigración afecta principalmente a la población en edades laboralmente productivas: un 29,8% cuenta entre 16 y 39 años y un 34,3% entre 40 y 64 años, tanto en hombres como en mujeres. En la última década, se ha producido un incremento del 36%, 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**, la composición del Parlamento andaluz, órgano legislativo de la Comunidad Autónoma, muestra equilibrio representativo en 2024, ya que de los 109 escaños que lo componen, el 48,6% corresponden a parlamentarias y el 51,4% a parlamentarios. Esta distribución se mantiene inalterada desde 2014. Por su parte a nivel nacional, en el conjunto de Parlamentos y Asambleas de Comunidades y Ciudades Autónomas se observa, también, una representación equilibrada, con una participación de hombres del 53% y de mujeres del 47%, mostrando un incremento de la presencia de estas últimas sobre los datos de 2014 (56,9% parlamentarios y 43,1% parlamentarias). De manera más detallada, todos los Parlamentos y Asambleas muestran representaciones dentro de los márgenes de equilibrio en 2024, exceptuando Castilla-La Mancha y La Rioja, en cuyos Parlamentos la proporción de mujeres es del 36,4%. A pesar de que en estas comunidades autónomas, en la última década, se ha producido un retroceso, en el conjunto del país la situación es más igualitaria, ya que, en 2014, eran cuatro las comunidades autónomas con desequilibrio por mayoría de hombres: Aragón, Galicia, Región de Murcia y Comunidad Foral de Navarra.

Respecto a la distribución del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en 2024 estaba compuesto por 15 personas, 8 mujeres y 7 hombres. La situación se mantiene en términos similares a 2014, año en el que el Gobierno estaba compuesto por 6 mujeres y 6 hombres.

En cuanto a los gobiernos municipales, en mayo de 2025 el número de las alcaldías en Andalucía es de 785, de las cuales, el 25,5% (200) las gobiernan mujeres y el 74,5% (585) hombres, lo que supone una brecha de género de 49 puntos porcentuales. En relación con 2015, se ha producido un ligero incremento de la representación de las mujeres. En ese año, la presencia femenina alcanzó el 23,1% (76,9% hombres) sobre un total de 778 alcaldías, lo que ha permitido una reducción de la brecha de género de 4,7 puntos en la última década.

Gráfico 2.3. Alcaldías de Andalucía según sexo. Años 2015 y 2025



Nota: Datos a julio de 2015 y mayo de 2025, respectivamente. Fuente: Datos de 2015 de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, y de 2025, del Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática.

Con respecto al grado de urbanización de los municipios, en Andalucía, en 2025, todas las zonas de densidad analizadas presentan desequilibrio de género por mayoría masculina. Las alcaldesas alcanzan su mayor representación en el ámbito urbano (37,8% frente a 62,2% de hombres), con un incremento de 13,3 puntos porcentuales con respecto a 2021. En las zonas de densidad media, la presencia de alcaldesas es del 22,3% (77,7% alcaldes), es decir, casi un punto porcentual más que en 2021. Finalmente, en el caso de las zonas rurales, la situación permanece similar, ya que las alcaldesas ocupan el 25,7% de los puestos en 2025 y el 25,2% en 2021, siendo en estas zonas donde tenían mayor presencia en ese año.

En lo que respecta al conjunto de diputados y diputadas provinciales de Andalucía, en 2025 se observa equilibrio de género, ya que de 227 puestos, el 56,8% están ocupados por hombres y el 43,2%, por mujeres, distribución similar a la observada en 2015 (57% y 43%, respectivamente). La representación por sexo varía en función del partido político. En 2025, presentan equilibrio en su distribución, con mayor proporción de hombres, PP (57,1%), PSOE (50,5%) y Con Andalucía-IU (60%). Por otra parte, Vox y el conglomerado de “otros partidos”, muestran una representación 100% masculina.

Los datos sobre la presencia de mujeres y hombres en los órganos ejecutivos de los partidos políticos con representación parlamentaria, sindicatos y organizaciones empresariales<sup>3</sup> de Andalucía en 2024, muestran que la desigualdad de género de carácter estructural aún 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.

En cuanto al 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 determinan la ley para cada una de ellas; además del personal perteneciente a los cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia. En 2025, y considerando la doble Presidencia, son 81 personas las que ocupan estos puestos, con una distribución que queda lejos del equilibrio, ya que el 38,3% son mujeres y el 61,7% hombres (31 y 50 respectivamente). Sin embargo, se observa un ligero incremento de la presencia femenina en la última década, ya que la proporción de mujeres ha aumentado 3,7 puntos porcentuales (34,5% en 2015).

En el ámbito de los órganos unipersonales de gobierno de las universidades públicas andaluzas, el análisis desde el punto de vista de género refleja un avance a lo largo del periodo 2015-2025, año en que las mujeres alcanzan una representación del 50,7%, lo que supone 9,4 puntos porcentuales más que en 2015 (41,3%). En los rectorados, la presencia femenina se mantiene en el 9,1%, es decir, sólo una rectora en toda la década. En los puestos de vicerrectorado, en cambio, la participación de las mujeres aumenta del 47,4% en 2015 al 53,3% en 2025. Las Secretarías Generales registran la variación más significativa, con un incremento de la participación femenina de 32,7 puntos porcentuales, pasando del 40% en 2015 al 72,7% en diez años. Finalmente, en los puestos de gerencia, se produce un aumento de la presencia de mujeres de 15,5 puntos porcentuales, alcanzando una representación del 45,5% en 2025.

En el contexto de las organizaciones relacionadas con la investigación, en 2025, el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) alcanza una distribución equilibrada entre las personas que componen sus equipos directivos, con un 47,9% de mujeres y un 52,1% de hombres. La comparación con 2015 evidencia un importante aumento de la participación femenina, que se cifra en 24,3 puntos porcentuales, ya que hace una década la composición en estos equipos estaba altamente masculinizada, con una participación de hombres superior a las tres cuartas partes (76,4% hombres y 23,6% mujeres). Por niveles directivos, en 2025 los hombres concentran los puestos de dirección con un 72,7%, frente al 27,3% de mujeres. Por su parte, ellas son mayoría en los puestos de gerencia (59,1%) y de vicedirección (55,2%).

A continuación se analizan diversos indicadores sobre la situación de los medios de comunicación en Andalucía. En primer lugar, se consideran los datos del personal directivo de la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA). En 2025, se observa una distribución desequilibrada en los cargos de mayor responsabilidad, ya que el 68,7% de los puestos directivos están ocupados por hombres, frente al 31,3% de mujeres. Esta situación supone un descenso de la participación femenina (36,5% mujeres) de 5,2 puntos porcentuales durante el periodo 2015-2025. No obstante, se observa una situación menos desequilibrada que la registrada en el personal directivo de la Radio Televisión Española (RTVE) en 2025, compuesto por un 75% de hombres y un 25% de mujeres<sup>4</sup>.

3 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.

4 Datos a febrero de 2025. Fuente: RTVE.

Volviendo a la RTVA, al distinguir por áreas de dirección, los datos reflejan una tendencia similar a la general, con una mayor representación masculina en el personal del Consejo de Administración (63,6%), en las Áreas Corporativas y Operativas (66,7%) y, especialmente, en las Direcciones Territoriales (85,7%). Si bien en las dos primeras áreas no se observan importantes cambios a lo largo de la década, en las Direcciones Territoriales se ha producido un descenso bastante acentuado en la participación femenina que ha pasado de 57,1% en 2015 al 14,3% en 2025.

El análisis continúa con las diferencias de participación en los tiempos de palabra y en las intervenciones en telenoticiarios de las televisiones públicas<sup>5</sup> de Andalucía. De esta manera, entre 2014 y 2024 se ha ido estrechando paulatinamente la brecha de género en las intervenciones femeninas y masculinas en telenoticiarios en las televisiones públicas de Andalucía, ya que la distribución por sexo ha pasado de un 68,4% de hombres y 31,6% de mujeres en 2014, al 59,8% y 40,2% respectivamente en 2024, valores que se sitúan dentro de los márgenes de equilibrio.

En cuanto a las intervenciones en telenoticiarios de personas expertas, los datos evidencian también una tendencia más igualitaria. Los mejores datos se observan en 2020, con un 33,9% de intervenciones por parte de mujeres y un 66,1% en el caso de los hombres. En 2024 la distribución es de un 31,4% y 68,6%, respectivamente, por lo que a pesar del avance de 8,2 puntos porcentuales desde 2014, los datos muestran que aún queda camino que recorrer para alcanzar la igualdad de género.

Finalmente, se analizan los tiempos de palabra en antena de las televisiones públicas de Andalucía según el sexo. De manera global, también se observa que entre 2014 y 2024 la brecha de género ha disminuido 9 puntos porcentuales. En 2014, los tiempos de palabra masculinos eran del 68,4% y los femeninos del 31,6%, diez años más tarde la distribución es de 59,4% y 40,6%, respectivamente.

## EMPLEO

En 2024, la evolución del **mercado laboral** en Andalucía fue muy positiva. Según la Encuesta de Población Activa (EPA), se contabilizaron un total de 3.462.116 personas ocupadas en la Comunidad Autónoma, la cifra más alta de la serie histórica, con 78.241 personas ocupadas más que el año anterior, lo que supuso un incremento del 2,3%, ligeramente superior a la media nacional (2,2%). Por sexo, el 55,5% de la población ocupada fueron hombres y el 44,6% mujeres.

En este sentido, la tasa de empleo masculina en 2024 alcanzó el 54%, mientras que la femenina fue del 41,2%, observándose una brecha de género de 12,8 puntos porcentuales. Si se analiza la última década (2014-2024), la brecha de género ha aumentado en 1,1 puntos, pese a que la tasa de empleo femenina ha aumentado 8,5 puntos en el mismo periodo.

Por tramos de edad, el comprendido entre 30 y 44 años es el que presenta una mayor tasa de empleo, tanto masculina (82,6%) como femenina (69,5%). Sin embargo, donde se presenta una mayor brecha de género es en el segmento de edad situado entre los 45 y 54 años, alcanzando los 17,8 puntos porcentuales. A lo largo de la década analizada, la brecha de género ha aumentado en todos los tramos de edad.

Teniendo en cuenta la situación profesional, se observa que en la última década el emprendimiento en la población femenina ha aumentado, de manera que el número de mujeres ocupadas por cuenta propia ha pasado de ser del 31,4% en 2014 al 35,7% en 2024, lo que ha permitido reducir la brecha de género en este segmento en 8,6 puntos porcentuales.

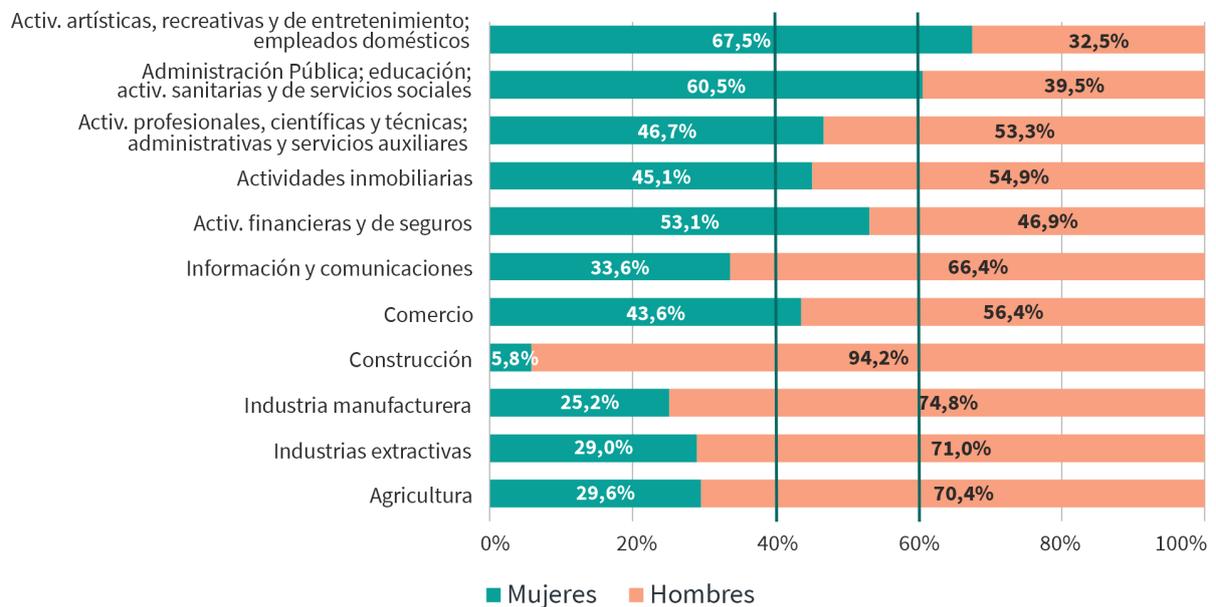
Por su parte, en cuanto a la cualificación de las personas ocupadas en la última década, se observa que se ha producido una reducción en las brechas de género entre las ocupaciones de alta y media cualificación de 7,1 y 2,3 puntos porcentuales respectivamente, acercándose, con ello, al equilibrio en las ocupaciones que requieren una alta cualificación (51,3% son hombres y el 48,7% mujeres), existiendo aún diferencias significativas en las ocupaciones de media cualificación (60% hombres y el 40% mujeres), debido a la persistencia de estereotipos.

5 Datos de televisiones locales, provinciales y autonómicas.

Si se analiza la población ocupada en Andalucía por ramas de actividad y sexo para 2024, se observa que existen importantes brechas de género en determinadas actividades, como es el caso de la Construcción (88,3 puntos porcentuales) o la Industria manufacturera (49,7 puntos porcentuales), mientras que en las ramas de Actividades Artísticas, Recreativas y de Entretenimiento; Administración pública; Educación; y Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales la proporción de mujeres supera ampliamente a la de los hombres, con una representación superior al 60%. Por su parte, se sitúan cerca del equilibrio la rama de Actividades Financieras y de Seguros, donde el 46,9% de la población ocupada son hombres y el 53,1% mujeres.

En los últimos años, uno de los factores que más ha transformado el mercado laboral ha sido la incorporación de tecnología al proceso productivo. Las industrias tecnológicas tienen la característica de que están muy masculinizadas, lo que supone un reto para la igualdad de género. En Andalucía, se ha producido un importante avance de la incorporación de las mujeres a estas industrias, pasando de tener una representación de 8.214 en 2014 a 18.720 en 2024.

**Gráfico 2.4. Población ocupada según sexo y rama de actividad en Andalucía. Año 2024**



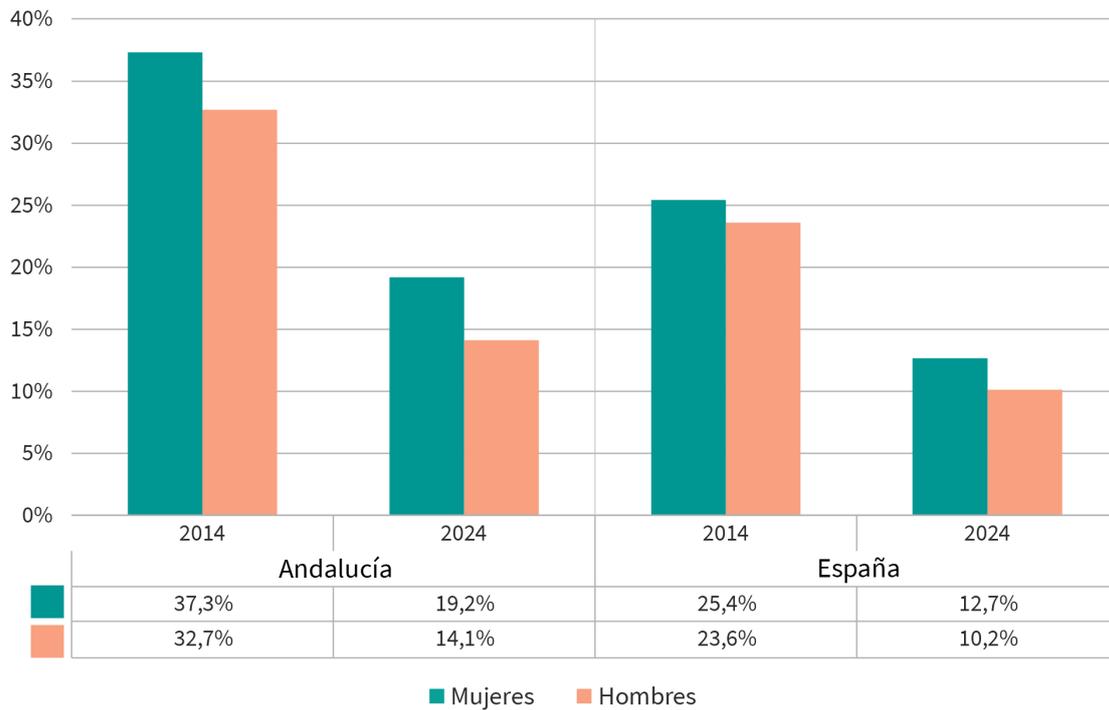
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación de la Submuestra de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Uno de los condicionantes más importantes para el acceso al mercado laboral, en términos de igualdad, es si las personas se encuentran afectadas por algún grado de discapacidad. En este sentido, durante el periodo 2014-2023, en Andalucía se ha ampliado la diferencia entre la tasa de empleo de personas sin y con discapacidad en 8,3 puntos porcentuales, a la vez que se ha registrado un leve incremento de la tasa de actividad de las personas con discapacidad de 0,5 puntos.

Por sexo, se observa que la diferencia de la tasa de empleo entre las personas que tienen o no tienen discapacidad es mayor entre los hombres (46,2 puntos porcentuales) que entre las mujeres (37 puntos porcentuales). Sin embargo, ha aumentado considerablemente la brecha de género, alcanzando los 4,3 puntos en 2023, mientras que en 2014 era de 2,4 puntos a favor de las mujeres.

En materia de desempleo, existe una brecha de género de carácter estructural que aún se mantiene, e incluso ha aumentado levemente en Andalucía en la última década, hasta alcanzar los 5 puntos en 2024 (0,4 puntos más que en 2014). En este sentido, la tasa de desempleo femenina en 2024 es del 19,2%, mientras que la masculina se sitúa en el 14,1%. En comparación con la media nacional, las tasas de desempleo son mayores en Andalucía, 6,5 y 4 puntos porcentuales respectivamente, siendo la brecha de género en España la mitad que la existente en Andalucía. No obstante, la tasa de paro de Andalucía en 2024 fue la más baja en los últimos diecisiete años (16,5%).

Gráfico 2.5. Tasa de desempleo según sexo en Andalucía y España. Años 2014 y 2024



Nota: Media anual. Personas de 16 a 65 y más años.

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

Sin embargo, si se analiza el desempleo de larga duración en la última década, se observa que se ha producido un cambio de tendencia. Mientras en 2014 afectaba más a los hombres (51,8%) que a las mujeres (48,2%), en 2024 se invierte la situación y afectó más a la población femenina (57,4%) que a la masculina (42,6%), generándose una brecha de género de casi 15 puntos.

Del análisis del desempleo por grupos de edad, se deduce que son los jóvenes (16 a 29 años) los que presentan unas tasas más elevadas, situándose en el 28,4% en el caso de los hombres y en el 29,1% en el de las mujeres. A lo largo de la última década, la brecha de género en este segmento de población se ha reducido 1,1 puntos porcentuales, hasta alcanzar prácticamente la paridad entre ambos sexos. Dentro del desempleo juvenil, en la década analizada, ha disminuido considerablemente la proporción de jóvenes (entre 16 y 34 años) que ni estudian ni trabajan, siendo el descenso más acusado en las mujeres (14,6 puntos) que en los hombres (12,5 puntos). Pese a ello, existe una proporción mayor de mujeres que se encuentran en esta situación, 17,6%, frente a al 15,8% de hombres.

En Andalucía, en la última década (2014-2024) el subempleo (población ocupada que manifiesta querer y poder trabajar más horas) ha registrado un descenso en términos generales, situándose en 2024 en una tasa del 11,5% en el caso de las mujeres y del 5,5% en los hombres, lo que supone una reducción de 8,7 puntos y de 6,6 puntos respectivamente. Este mayor descenso de la tasa de subempleo femenina ha permitido que la brecha de género se haya reducido en este periodo 2,2 puntos. Por tipos de hogar y sexo, se observa que, en el caso de las mujeres, el subempleo es mayor en los hogares monoparentales (18,2%) y en los unipersonales (11%), mientras que en los hombres fue en los hogares monoparentales (8,5%) y en los de sin núcleo (8,3%).

Dentro del mercado laboral, existen distintas variables que ponen de manifiesto que continúan siendo las mujeres quienes sacrifican su carrera laboral en pro del cuidado de la familia. En 2024, en Andalucía, del análisis de horas trabajadas se concluye que el 62,5% del total de las mujeres ocupadas trabajan menos de 39 horas semanales, frente al 39,3% de los hombres. Mientras que, a partir de las 40 horas semanales, son los hombres quienes más horas trabajan, siendo en el tramo de 50 horas o más donde se registra una mayor diferencia entre sexos, el 76,1% son hombres y sólo el 23,9% son mujeres.

Otro de los factores donde se observa que la conciliación familiar recae más en la población femenina es en el tipo de jornada laboral. En Andalucía, en 2024, el 14,9% de las mujeres ocupadas a tiempo parcial lo eran por necesidades del cuidado familiar, frente al 2,1% de los hombres. El mismo patrón se repite en el caso de solicitar la excedencia por el cuidado de hijos, en el que el 84,4% fueron mujeres y el 15,6% hombres. No obstante, hay que señalar que ha habido un avance importante, ya que en el año 2014 sólo el 8,5% de los hombres solicitaron la excedencia para el cuidado de hijos.

Si se analizan los datos del teletrabajo, en 2024, el 8,1% de mujeres utilizaron esta modalidad frente al 6,7% de hombres. Por nivel de estudios, son las personas con estudios superiores las que muestran las tasas de teletrabajo más elevadas, siendo el 12,1% de las mujeres y el 15,6% de los hombres los que se acogen a esta modalidad.

Una última variable que confirma que el cuidado familiar lo asumen, por regla general, las mujeres, es el análisis de las personas inactivas que no buscan empleo porque cuidan a personas en situación de dependencia. En 2024, se observa que son las mujeres, especialmente las que se encuentran en el grupo de edad comprendido entre los 30 y 44 años, donde el 29,5% de las mujeres tiene la condición de inactivas, frente al 1,8 de los hombres.

Por último, los datos sobre pensiones contributivas de jubilación, viudedad e incapacidad, en Andalucía, muestran que, en la última década, el porcentaje de mujeres receptoras de este tipo de prestaciones ha aumentado hasta alcanzar el 52,2%, mientras que en el caso de los hombres ha disminuido hasta situarse en el 47,8%. En 2024, el 59,8% de los perceptores de la pensión de jubilación fueron hombres, frente al 40,2% de mujeres, lo que supone una brecha de género de 19,6 puntos, la cual ha disminuido en la última década en 10,8 puntos. Por su parte, las pensiones de viudedad no muestran una evolución significativa en la década y siguen siendo mayoritariamente percibidas por las mujeres (90,7% en 2024).

## TRIBUTOS

En este apartado se examina la participación diferenciada por sexo en tres figuras impositivas: el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (ISD) y el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITPAJD).

En relación con el IRPF, durante la campaña correspondiente al ejercicio 2023, se presentaron en la Comunidad Autónoma de Andalucía un total de 4.302.050 declaraciones. La distribución por sexo de los sujetos pasivos refleja una participación equilibrada, correspondiendo el 54,3% de las declaraciones a hombres (2.336.323) y el 45,7% a mujeres (1.965.727).

No obstante, al desglosar los datos por modalidad de declaración, se observan diferencias significativas. En las declaraciones conjuntas de matrimonios, que representan el 12,8% del total (551.625 declaraciones), los hombres figuran como primer declarante en el 84,5% de los casos (466.188 declaraciones), frente al 15,5% de mujeres (85.437 declaraciones).

En contraste, las mujeres lideran la mayoría de las declaraciones monoparentales, las cuales suponen el 3,8% del total (165.284), siendo las presentadas por mujeres (75,3%, 124.419 declaraciones) el triple de las realizadas por hombres (24,7%, 40.865 declaraciones), lo que pone de relieve su sobrerrepresentación en la crianza en solitario.

Respecto al Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (ISD), se han considerado sus dos modalidades: mortis causa e inter vivos. Según los datos cerrados a 2024, el número total de autoliquidaciones presentadas mediante el modelo 650 por transmisiones mortis causa —es decir, por personas herederas o legatarias— asciende a 362.105. De estas, el 53,4% fueron presentadas por mujeres (193.387) y el 46,5% por hombres (168.551), registrándose 167 autoliquidaciones sin información relativa al sexo del declarante.

En cuanto a la modalidad inter vivos, desde la perspectiva del donatario, en 2024 se registraron 58.717 expedientes, de los cuales el 51,4% corresponden a mujeres (30.154) y el 48,6% a hombres (28.514), con 49 expedientes sin datos de sexo.

Por último, en el caso del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITPAJD), el número total de autoliquidaciones presentadas en 2024 fue de 894.731, abarcando tanto sujetos pasivos personas físicas como jurídicas. Del total, el 72,2% (646.190) correspondieron a personas físicas, y el 27,8% (248.541) a personas jurídicas.

Dentro del grupo de personas físicas, los hombres actuaron como primer declarante en el 69,2% de las autoliquidaciones (446.966), mientras que las mujeres lo hicieron en el 30,6% (198.030). En 1.194 autoliquidaciones no consta información relativa al sexo del declarante.

## EMPRESAS, UNIVERSIDADES Y TIC

En el **ámbito empresarial**, en 2024 un total de 471 personas, entre socias capitalistas y socias trabajadoras, constituyeron nuevas sociedades laborales en Andalucía. De este total, constan datos desagregados por sexo para 464 personas, de las cuales el 58,8% son hombres y el 41,2% mujeres (273 y 191, respectivamente). Esta distribución refleja un mayor equilibrio en comparación con 2014, cuando 528 personas constituyeron sociedades (un 12,1% más), pero la representación femenina era menor, con un 33,3% de mujeres frente al 66,7% de hombres.

Por su parte, en el área de economía social, en Andalucía se incorporaron 1.589 personas como socias cooperativistas de nueva constitución en 2024, lo que supone un descenso del 8,9% respecto a 2014 (1.744 personas). A lo largo de la década, la representación de mujeres y hombres se ha acercado ligeramente al equilibrio, con un incremento de 4,7 puntos porcentuales en la participación femenina, alcanzando en 2024 un 39,7%, frente a un 60,3% de hombres. No obstante, esta cifra supone un descenso con respecto al equilibrio presente en 2023 (42,4% de mujeres y 57,6% de hombres).

El trabajo autónomo desempeña un rol fundamental en la economía andaluza, no solo por su aporte a la generación de ingresos y puestos de trabajo, sino también por su importancia en el fortalecimiento del tejido empresarial, constituyendo una opción laboral y profesional. En Andalucía, en 2023, 374.517 personas se encuentran de alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos personas físicas, lo que supone un crecimiento del 15,5% con respecto a 2013 (324.329 personas). En cuanto a la distribución por sexo, a pesar de que la presencia de hombres es mayoritaria a lo largo de la década, la representación de mujeres va creciendo paulatinamente, pasando del 33,8% en 2013 al 37% diez años más tarde, más cerca de los márgenes de equilibrio.

En el ámbito de **Universidades**, en el curso 2023/2024, en las universidades andaluzas se matricularon 205.206 estudiantes de Grado, un 11,8% menos que en 2013/2014, manteniéndose el equilibrio de género pero con mayoría femenina (57,1%). Por ramas de conocimiento, las mujeres predominan en Ciencias Sociales y Jurídicas, Arte y Humanidades y Ciencias de la Salud, mientras que los hombres lo hacen en Ingeniería y Arquitectura, solo en Ciencias existe equilibrio. En comparación con 2013/2014, la presencia femenina ha crecido en casi todas las áreas, ampliando la brecha de género salvo en Ingeniería y Arquitectura, donde se ha reducido.

En el curso 2022/2023 finalizaron sus estudios en Andalucía un total de 30.613 estudiantes de Grado, un 3,1% menos que en 2012/2013, con mayoría femenina que pasó del 59,1% al 62,3%. Por ramas de conocimiento, Ciencias mantiene equilibrio representativo, mientras que en Ingeniería y Arquitectura la mayoría es masculina (75,5%) y en el resto de especialidades prevalecen las mujeres, especialmente en Ciencias de la Salud (74,8%). Respecto a 2012/2013, la brecha de género se amplía en todas las ramas salvo en Ciencias, donde se reduce.

Por otra parte, en el curso 2023/2024, 28.114 personas prosiguieron su formación cursando estudios de máster en Andalucía, de las cuales un 56,8% eran mujeres y un 43,2% hombres, mismas proporciones equilibradas que las encontradas diez años antes, aunque el alumnado ha crecido un 74,7% (16.091). Por ramas de conocimiento, se repiten los patrones de distribución y segregación horizontal citados anteriormente para el alumnado matriculado y egresado, sin embargo, en la década se observa una reducción de la brecha de género en las ramas de Artes y Humanidades y en Ciencias.

En el curso 2022/2023, 7.542 personas disfrutaron de becas Erasmus, con una distribución que ha tendido al desequilibrio en la década, ya que en el curso 2012/2013 la proporción de alumnas era del 53,4% y diez años más tarde es del 61,1% (38,9% los alumnos), con un incremento de alumnado del 1%. Las Universidades de Granada y de Sevilla son las que aportan mayor número de personas a este programa de becas en el curso 2022/2023 (29,8% y 20,7%, respectivamente), al igual que ocurría en el curso 2012/2013.

En cuanto a la distribución por sexo del alumnado con beca Erasmus de las distintas universidades andaluzas analizadas durante el curso 2022/2023, en todas ellas la proporción de alumnas es superior a la de alumnos, manteniéndose su presencia dentro de los márgenes de equilibrio en las Universidades de Cádiz (60%), Sevilla (59,9%), Jaén (53,1%) y Almería (52,8%), mientras que en las cinco restantes, las alumnas superan estos márgenes con distribuciones que oscilan entre el 64,4% de la Universidad de Granada y el 60,1% de la Universidad de Huelva.

Por su parte, el personal docente e investigador (PDI) de las universidades andaluzas alcanza un total de 18.392 personas en 2023, un 9% más que en 2013. También se observa que la distribución por sexo es más equilibrada en la década, ya que las mujeres representaban un 37,1% en 2013 y diez años más tarde su representación se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio (42,1% y 57,9% los hombres).

El PDI se divide entre personal funcionario (9.386) y personal contratado (9.006). En el caso del personal funcionario, la distribución por sexo todavía no alcanza el equilibrio representativo, a pesar del incremento de la participación femenina de 4,7 puntos porcentuales en la década: 38,4% mujeres y 61,6% hombres en 2023. Por otra parte, entre el personal contratado se observa un incremento de 5,1 puntos porcentuales en la presencia de la mujer, suponiendo una mejoría de la situación de equilibrio ya presente en 2013, siendo la distribución en 2023 de un 46% de mujeres y 54% de hombres.

En el curso 2023/2024, Andalucía cuenta con 2.913 puestos de cátedras de universidad, en los que se observa una situación de desequilibrio, dado que un 73,6% están ocupados por hombres, frente a un 26,4% ocupados por mujeres. A pesar de ello, se observa una mayor participación femenina que en el curso 2013/2014 (19,8% catedráticas). Los puestos de cátedras de escuela universitaria ascienden a 108, con un desempeño por parte de las mujeres del 37% y de los hombres del 63%. Crece la presencia de catedráticas en 4,3 puntos porcentuales en la década (32,7%). En la Universidad de Huelva también se encuentran 9 puestos de profesorado permanente laboral catedrático, 4 de los cuales están ocupados por mujeres (44,4%).

También se observan desigualdades entre el personal investigador principal que lidera los grupos de investigación en Andalucía. En 2024, la proporción de investigadoras es del 31,3% de mujeres, frente a un 68,7% de hombres. A pesar del incremento de mujeres durante la década de 6,6 puntos porcentuales (24,6%), todavía no se alcanzan los márgenes de equilibrio.

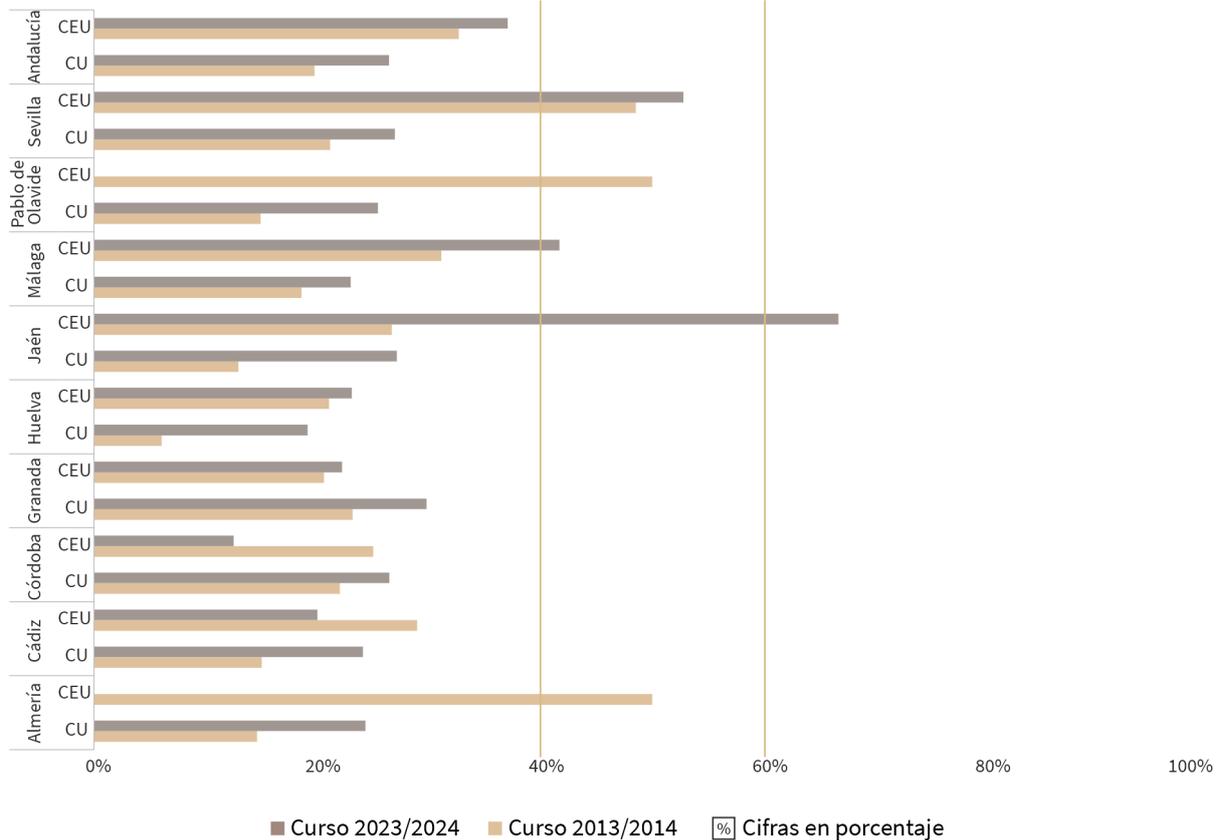
Para finalizar este apartado, en el ámbito de las **Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)**, durante 2024, un total de 6.234.140 personas utilizaron Internet en Andalucía, es decir, un 46% más que diez años antes (4.270.750). La distribución de mujeres y hombres permanece equilibrada, aunque se observa un cambio de tendencia hacia un mayor uso por parte de las mujeres, ya que en 2014 estas suponían un 48,2% y en 2024 alcanzan el 50,3% (49,7% los hombres).

Del conjunto de personas que han usado Internet en 2024, un 80,3% (5.008.943) lo han hecho para relacionarse con la Administración y servicios públicos, una proporción muy superior al 59,8% observado en 2014 (2.552.946). Si se consideran las diferencias por sexo, en 2014 no se observaban, ya que el 59,9% de las mujeres y el 60% de los hombres hicieron uso de esta herramienta. Sin embargo, en 2024 la diferencia aumenta, ya que el acceso por parte de las mujeres alcanza el 82,7% frente a un 78% por parte de los hombres. En el caso particular de la descarga de formularios oficiales de páginas webs o aplicaciones, en 2024 la diferencia entre mujeres y hombres se reduce a 5,1 puntos porcentuales (45% y 50,1% respectivamente) frente a los 9,1 puntos porcentuales de 2014. Por el contrario, en la obtención de información de la Administración a través de sus páginas webs o aplicaciones, la brecha se incrementa en la década, pasando de 1 punto porcentual en 2014 a 5,1 puntos porcentuales en 2024 (44,9% mujeres y 50% hombres).

El análisis correspondiente a 2024 sobre los datos de uso de Internet por motivos particulares en los últimos tres meses, muestra algunas diferencias por sexo. Cabe destacar el mayor porcentaje de hombres en

el caso del uso de la banca por Internet (78% hombres y 68,4% mujeres) y en la búsqueda de información sobre bienes y servicios (77,5% hombres y 72% mujeres), mientras que se observa mayor participación femenina en redes sociales (72,8% mujeres y 66,5% hombres).

**Gráfico 2.6. Mujeres catedráticas de Universidad y de Escuela Universitaria en Andalucía. Cursos 2013/2014 y 2023/2024**



|           | Almería |      | Cádiz |      | Córdoba |      | Granada |      | Huelva |      | Jaén |      | Málaga |      | Pablo de Olavide |      | Sevilla |      | Andalucía |      |
|-----------|---------|------|-------|------|---------|------|---------|------|--------|------|------|------|--------|------|------------------|------|---------|------|-----------|------|
|           | CU      | CEU  | CU    | CEU  | CU      | CEU  | CU      | CEU  | CU     | CEU  | CU   | CEU  | CU     | CEU  | CU               | CEU  | CU      | CEU  | CU        | CEU  |
| 2023/2024 | 24,3    | 0,0  | 24,1  | 20,0 | 26,5    | 12,5 | 29,8    | 22,2 | 19,1   | 23,1 | 27,1 | 66,7 | 23,0   | 41,7 | 25,4             | 0,0  | 26,9    | 52,8 | 26,4      | 37,0 |
| 2013/2014 | 14,6    | 50,0 | 15,0  | 28,9 | 22,0    | 25,0 | 23,2    | 20,6 | 6,1    | 21,1 | 12,9 | 26,7 | 18,6   | 31,1 | 14,9             | 50,0 | 21,2    | 48,5 | 19,8      | 32,7 |

Nota: CU: Catedráticas de Universidad. CEU: Catedráticas de Escuela Universitaria.

En la Universidad de Huelva también se encuentran 4 mujeres Profesoras permanentes laborales catedráticas.

Fuente: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU).

En comparación con 2014, en Andalucía se incrementa el uso de Internet para telefonar o realizar videollamadas y el uso de la banca digital, alrededor de 50 y 30 puntos porcentuales respectivamente. No obstante, la subida en el primer caso es más importante para las mujeres, y en el segundo, para los hombres. También se observa en Andalucía un descenso, aunque más moderado, en el uso para buscar información sobre bienes y servicios y participar en redes sociales (cerca de los 11 y 3 puntos porcentuales respectivamente), que afecta de manera más acusada a las mujeres, en el primer caso, y a los hombres, en el segundo.

## EDUCACIÓN

La **Educación** es un pilar fundamental para construir una sociedad más igualitaria, porque no solo garantiza el acceso al aprendizaje, sino que también transmite valores y actitudes que promueven la igualdad entre mujeres y hombres. Desde las primeras etapas formativas, el ámbito educativo desempeña un papel decisivo en la superación de estereotipos y roles de género, contribuyendo a que el alumnado crezca en un entorno que fomente el respeto, la corresponsabilidad y la igualdad de oportunidades. En este marco, el impulso de los servicios educativos en Andalucía adquiere especial relevancia, pues no solo favorece el desarrollo de estos valores en el alumnado, sino que también incide directamente en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.

En este sentido, los servicios complementarios de aula matinal, comedor escolar y las actividades extraescolares, ofrecidos por los centros adheridos al Plan de apertura de los centros educativos de Andalucía, desempeñan un papel fundamental en dicha conciliación. Para el curso 2024/2025, un total de 2.323 centros ofertan uno o más servicios complementarios (datos provisionales). En comparación con el curso 2014/2015, destaca el incremento de las plazas de aula matinal, que pasan del 66,3% al 77,7% de los centros en el curso 2024/2025 (1.389 y 1.615 centros, respectivamente). También aumentan, aunque de manera más discreta, los centros que ofertan servicio de comedor, 61,7% en el curso 2014/2015 (1.829) y 68,9% diez años más tarde (2.036). En contraste, se observa un descenso de los centros que ofrecen el servicio de actividades extraescolares, que pasan del 65,9% al 56,5%, es decir, de 1.953 en el curso 2014/2015 a 1.670 en el curso 2024/2025.

A continuación, se ofrece la información relativa a las distintas etapas educativas.

En el primer ciclo de Educación Infantil (0-3 años), de carácter voluntario, los datos de avance del curso 2023/2024 para Andalucía indican que 2.378 centros ofertan plazas de primer ciclo de Educación Infantil, un 21,3% más que en el curso 2013/2014 (1.960).

En cuanto al alumnado de este ciclo, un total de 107.942 niños y niñas se matricularon en el curso 2023/2024 en Andalucía. A lo largo de la década se observa una tendencia ascendente, que parte de los 94.683 alumnos y alumnas presentes en el curso 2013/2014, solamente interrumpida por la crisis sanitaria causada por la COVID-19 (89.850 personas en el curso 2020/2021).

Por su parte, el segundo ciclo de Educación Infantil (3-6 años), también de carácter voluntario, se imparte 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. En el curso 2023/2024, la tasa neta de escolarización en Andalucía se sitúa entre el 96,8% de los 3 años y el 98% de los 5 años, con un promedio del 97,5%, inferior al 99,7% registrado en el curso 2013/2014.

En el ámbito de las enseñanzas obligatorias, la tasa de idoneidad expresa el porcentaje de alumnas y alumnos matriculados en el curso que por su edad les corresponde. En Andalucía, entre 2011/2012 y 2021/2022, las alumnas obtienen resultados superiores a los alumnos en todos los cursos. La brecha de género aumenta con la edad, siendo menor a los 8 años (2 puntos porcentuales) y alcanzando su máximo a los 14-15 años (7,9 y 7,8 puntos, respectivamente), aunque disminuye progresivamente a lo largo de la década: así se ha reducido 0,2 puntos a los 8 años y 2,1 puntos a los 15 años.

En la etapa de Bachillerato, la distribución del alumnado por ramas de estudio muestra diferencias de género que pueden condicionar la orientación profesional futura. En el curso 2023/2024, el alumnado matriculado en Bachillerato asciende a 133.178 personas, un 10,4% menos que en el curso 2013/2014 (148.699). Por sexo, se observa equilibrio representativo en ambos cursos, si bien ha aumentado ligeramente la proporción de mujeres en la década (51,6% en el curso 2013/2014 y 53,3% en el curso 2023/2024).

En cuanto a la elección de las distintas ramas, el Bachillerato más demandado en el curso 2023/2024 es el de Humanidades y Ciencias Sociales (52,4%), seguido de Ciencias y Tecnología (42,2%), Artes (4,7%) y, en último lugar, el Bachillerato General (0,7%), preferencias también presentes en el curso 2013/2014, aunque en ese año no se ofertaba la rama de Bachillerato General.

Al analizar los datos por sexo, se observa que las alumnas predominan en Humanidades y Ciencias Sociales (29,3% frente a 23,1% alumnos) y en Artes (3,5% frente a 1,2% de los alumnos), con un incremento en la proporción de mujeres en ambas ramas respecto a la década anterior, mientras que la de los hombres desciende ligeramente. Los alumnos, por su parte, son mayoría en Ciencias y Tecnología (22%, frente a 20,2% alumnas), aunque el incremento en la década de las alumnas (3,1 puntos porcentuales) es superior al de los alumnos (1,7 puntos porcentuales). En último lugar, en la rama General el incremento es ligeramente superior en los alumnos (0,4%, frente al 0,3% de alumnas).

En Andalucía, en el curso 2023/2024 se matricularon 183.711 personas en los Ciclos Formativos de grado medio y superior en centros de titularidad pública, privada concertada o privada no concertada, lo que supone un 54,6% más que en el curso 2013/2014. No obstante, este incremento no es homogéneo en los grados analizados, ya que, en el grado medio el aumento es del 25,5% y en el grado superior del 87,6%. La distribución por sexo es equilibrada en el curso 2023/2024, con un 47,9% de alumnas (87.934) y un 52,1% de alumnos (95.777), al igual que en el curso 2013/2014, aunque con un ligero incremento de mujeres en la década (46,9% y 53,1%, respectivamente).

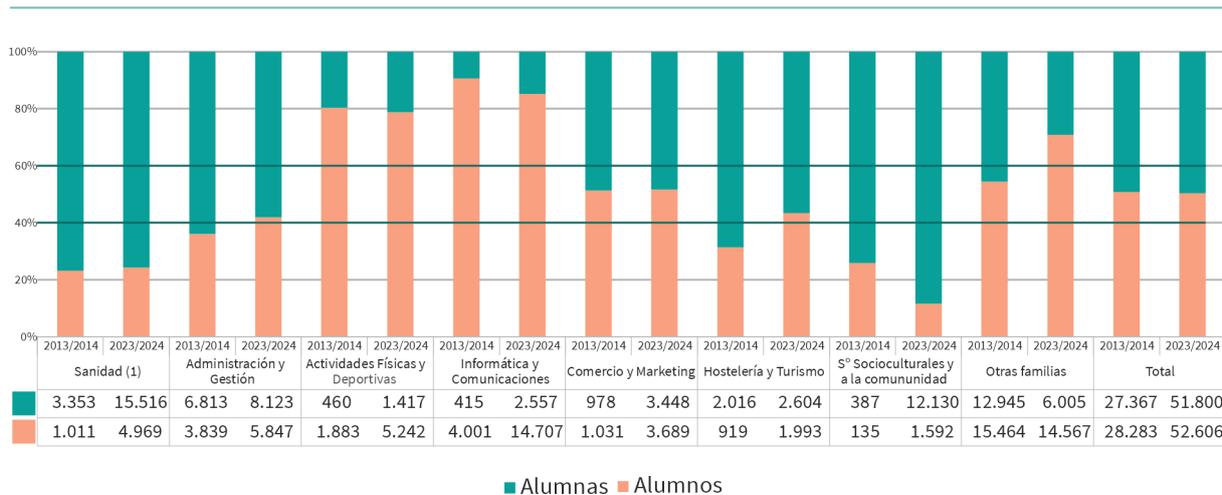
El análisis del alumnado de grado medio por familia profesional en el curso 2023/2024 muestra que las ramas con mayor número de estudiantes son Sanidad (23,9%), Administración y Gestión (14,3%) y Otras Familias (26,5%), al igual que diez años antes. Según sexo, los alumnos predominan en Informática y Comunicaciones (92,4%), Electricidad y Electrónica (97,3%), Transporte y Mantenimiento de Vehículos (96,7%) y Actividades Físicas y Deportivas (77,7%), con distribuciones fuera de los márgenes de equilibrio. Las alumnas son mayoría en Sanidad (78,1%), Administración y Gestión (55,5%), Comercio y Marketing (56,1%) y en Otras Familias (50,7%), con una presencia equilibrada en estas tres últimas áreas. En comparación con el curso 2013/2014, la brecha de género disminuye en todas las ramas entre 0,7 y 1,6 puntos porcentuales, exceptuando en Informática y Comunicaciones, donde aumenta 0,3 puntos porcentuales.

En los Ciclos Formativos de grado superior, las ramas con más de un 15% de alumnado en 2023/2024 son Otras Familias (19,7%), Sanidad (19,6%) e Informática y Comunicaciones (16,5%), siendo las dos últimas las que han experimentado el incremento más pronunciado en la década (11,8 y 8,6 puntos porcentuales, respectivamente). Por sexo, en el curso 2023/2024 se observa mayor proporción de alumnos, por encima de los márgenes de equilibrio, en Informática y Comunicaciones (85,2%), Actividades Físicas y Deportivas (78,7%) y Otras Familias (70,8%), con una reducción de la brecha de género en la década en las dos primeras ramas, y un aumento destacado (16,4 puntos porcentuales) en la tercera. La rama de Comercio y Marketing presenta equilibrio en el curso 2023/2024, con mayoría de chicos (51,7%). También se observa esta situación en Administración y Gestión (58,1%) y Hostelería y Turismo (56,6%), con mayoría femenina en el último año analizado. En el caso de Sanidad (75,7%) y Servicios Socioculturales y a la Comunidad (88,4%), las alumnas superan los márgenes de equilibrio, produciéndose en la segunda rama un importante incremento femenino en la década.

En cuanto a las tasas de aprobados en distintos ciclos educativos en Andalucía, se observan de manera general mejores resultados para las alumnas en todas las asignaturas y niveles educativos analizados, tanto en las enseñanzas obligatorias como postobligatorias. En el curso 2022/2023, en Educación Primaria, las tasas de aprobados superan el 90% en todas las asignaturas analizadas, excepto Matemáticas (89,8%), siendo la asignatura de Ciencias de la Naturaleza la que presenta la tasa más alta (94,3%). Las mayores brechas de género se observan en Lengua Castellana y Literatura y Primer Idioma (3,3 puntos porcentuales en ambas).

En el curso que cierra la etapa de Educación Secundaria Obligatoria, cuarto de la ESO, las tasas de aprobados por materias en el curso 2022/2023 superan, de manera general, el 80%, con la excepción de Matemáticas orientadas a las enseñanzas aplicadas, que presenta una tasa inferior (69,9%). La tasa más alta se observa en Biología y Geología (93%). La mayor diferencia de género en la década se observa en Matemáticas, cuya brecha rondaba los 7 puntos porcentuales en el curso 2012/2013 y diez años más tarde se encuentra alrededor de 1,5 puntos porcentuales, siendo actualmente la segunda materia con la brecha de género más baja.

**Gráfico 2.7. Alumnado matriculado en Ciclos formativos de grado superior según sexo y familia profesional en Andalucía. Cursos 2013/2014 y 2023/2024**



Nota: Las denominaciones de las familias profesionales se corresponden con las del Curso 2023/2024.

(1) Datos acumulados de familias profesionales de LOGSE y LOE.

Fuente: Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional.

En Bachillerato, el análisis corresponde a la tasa de aprobados de las materias comunes de segundo de Bachillerato. En las asignaturas analizadas, en el curso 2022/2023 esta tasa supera el 90%. La más alta se observa en Primera Lengua Extranjera (93%) y la más baja corresponde a Historia de España (91,7%). En la década, se observan descensos en la brecha de género en todas las asignaturas, entre las que destacan Lengua Castellana y Literatura, que pasa de 6 puntos porcentuales a 2,9 puntos, y en Lengua Extranjera, cuya brecha rondaba los 3,5 puntos en el curso 2012/2013 y desciende a 0,4 puntos porcentuales diez años más tarde.

En los **Ciclos Formativos de grado superior**, la tasa de personas tituladas en 2022/2023 es del 84,2%, superior al 81,3% de 2012/2013. Entre ambos cursos, la brecha de género aumenta ligeramente (de 7,4 a 7,8 puntos). Se observan algunas especialidades en las que existe un marcado sesgo de género. Así, en Salud Ambiental la totalidad de titulados son alumnas (100%), mientras que en Mantenimiento Aeromecánico y Mantenimiento Aeromecánico de Helicópteros con Motor de Turbina predominan los alumnos (100% y 86,2%, respectivamente). El único módulo con tasas de aprobados del 100% para ambos sexos es Gestión del Agua.

Este apartado finaliza con el análisis de la educación de personas adultas. Esta formación se orienta a proporcionar a las personas mayores de edad la posibilidad de actualizar o completar la formación académica, incrementar conocimientos, desarrollar capacidades o mejorar las competencias técnicas para el desarrollo personal y profesional.

En el curso 2023/2024, un total de 183.427 personas cursaron estos estudios, con una distribución de mujeres del 64,8%, frente a un 35,2% de hombres. Las mayores proporciones de alumnado se concentran en la Educación no formal (57,8%), en ESO (12%) y en los Ciclos Formativos de grado superior (11,9%). Salvo en los estudios de Bachillerato, en los que los alumnos representan el 51,1%, en el resto de los estudios las mujeres son mayoría, aunque dentro de los márgenes de equilibrio de género. Son una excepción los Ciclos Formativos de grado medio y las actividades de Educación no formal que presentan una alta proporción de alumnas (65,5% y 72,3%, respectivamente).

## CULTURA Y DEPORTE

La **Cultura** constituye un espacio estratégico para la construcción de la ciudadanía y la promoción de la igualdad. Desde una perspectiva de política pública, integrar el enfoque de género en el ámbito cultural resulta esencial, no solo porque este sector refleja y consolida valores sociales de igualdad, sino también porque incide directamente en las oportunidades laborales, la visibilidad y el reconocimiento de mujeres y hombres.

En este marco, el análisis del empleo cultural muestra avances y retos pendientes. En 2022, el total de personas empleadas en el sector cultural asciende a 73.003, con una distribución más equilibrada (54,4% hombres y 45,6% mujeres) que la registrada a lo largo de la última década, marcada por una ocupación masculina del 60% de los puestos. De este conjunto, el 70,7% son personas asalariadas y el 29,3% no asalariadas. Tanto en la población asalariada como en la no asalariada se observa un crecimiento significativo del empleo femenino en la década (39,5% y 27,9%, respectivamente). A pesar de ello, la población no asalariada todavía no ha alcanzado el equilibrio representativo, pese a la reducción de la brecha de género en la década (68,2% de hombres en 2012 y 61,2% en 2022).

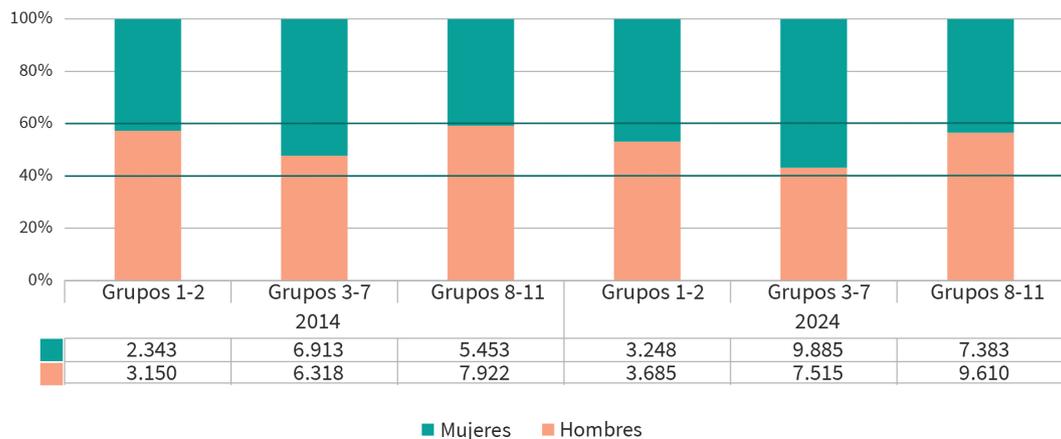
Al analizar las distintas actividades culturales en el empleo asalariado en 2022, el sector con mayor concentración es el de libros y prensa (24,7%), seguido de la publicidad (19%). Por sexo, las mujeres son mayoría en publicidad (55,3%), artes visuales (52,1%) y en otras actividades culturales (57,3%), ámbito este último en el que se observa el mayor crecimiento de mujeres. En cambio, los hombres predominan en el resto de áreas. De manera equilibrada, en audiovisual y multimedia (57,8%), artesanía (56,2%) y libros y prensa (53,3%). En cambio, fuera de los márgenes de equilibrio en arquitectura (62,1%). En este último sector se observa una situación más igualitaria en comparación con 2012 (67,2% hombres), aunque todavía insuficiente.

En cuanto al empleo no asalariado, en 2022 el sector con mayor concentración de personas empleadas es libros y prensa (28,4%), seguido por las artes audiovisuales (25,3%). No obstante, salvo en libros y prensa, donde se alcanza un equilibrio casi paritario (50,1% de mujeres), el resto de los sectores muestra sobrerrepresentación masculina, con porcentajes que van entre el 56,8% de artes visuales, único dentro de los márgenes de equilibrio, al 79,4% de artesanía. En la última década, se reducen las brechas de género en todos los ámbitos, aunque en el sector audiovisual y multimedia los cambios son mínimos (74,9% hombres en 2012 y 74,1% en 2022).

Para profundizar en el fenómeno de la segregación ocupacional en el sector de la cultura, se analiza el empleo por grupos de cotización. En 2024 se registraron 20.516 contratos a mujeres y 20.810 a hombres, un 39,5% y 19,7% más que en 2014, respectivamente. En los grupos de cotización elevados (grupos 1 y 2) no se observa mucha diferencia entre mujeres (15,8% del total) y hombres (17,7% del total); habiendo descendido la brecha de manera considerable entre 2014 y 2024 (desde los 14,7 puntos porcentuales en 2014 a los 6,3 de 2024). El grueso de los contratos a mujeres (48,2%) se encuentra en los grupos 3 a 7 (36,1% los hombres). Por el contrario, el 46,2% de los contratos realizados a hombres se concentran en los grupos 8 a 11 (36% las mujeres). En comparación con 2014, el incremento de contratación de las mujeres en el caso de los grupos 3 a 7 hace que la proporción pase de los 4,5 a 13,6 puntos porcentuales en la década, lo que conlleva un incremento de la brecha.

El indicador de autoría de obras permite evaluar las diferencias de género en la actividad creativa de las personas que registran sus trabajos en el Registro Territorial de la Propiedad Intelectual de Andalucía. Un total de 5.515 personas solicitaron la inscripción de sus obras en 2023, un 1,3% menos que en 2013. En cuanto a la distribución por sexo, en ambos años se observa una situación de desequilibrio, con mayor proporción de hombres. Sin embargo, se observa una reducción en la brecha de género en el periodo (68,6% hombres en 2013 y 62,9% en 2023). Si se considera la distinta naturaleza de las obras, se observa que las literarias representan la mayoría (59,1%), seguidas, con una diferencia considerable, por las musicales (14%) y las científicas (11,2%). Entre los distintos tipos analizados, únicamente en las categorías de maquetas, gráficos o mapas y otras obras plásticas, la proporción de autoría femenina supera a la masculina, aunque siempre dentro de márgenes que reflejan cierto equilibrio. En el resto de las categorías, predomina la autoría masculina, siendo en las obras literarias donde se aprecia una distribución equitativa por género.

Gráfico 2.8. Empleo cultural según sexo y grupo de cotización en Andalucía. Años 2014 y 2024



Nota:

- Los grupos de cotización 1 y 2 son aquellos en los que la base de cotización mínima es significativamente más alta que en los demás grupos y requieren de nivel formativo universitario. Se corresponden con: 01 – Ingeniería, licenciatura y alta dirección y 02 – Ingeniería técnica, peritaje y ayudantes.

- Los grupos de cotización de 3 a 7 son aquellos en los que la cotización se plantea por meses, con idénticas bases mínima y máxima. Se corresponden con: 03 – Jefes/as administrativos y de taller, 04– Ayudantes no titulados, 05 – Oficiales administrativos, 06 – Subalternos/as y 07 – Auxiliares administrativos.

- Los grupos de cotización de 8 a 11 son aquellos en los que las bases mínima y máxima se plantean por días. Se corresponden con: 08 – Oficiales de primera y segunda, 09 – Oficiales de tercera y especialistas, 10 – Mayores de 18 años no cualificados, y 11 – Trabajadores/as menores de 18 años.

Fuentes: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Tesorería General de la Seguridad Social.

El análisis prosigue con un examen del comportamiento de los hogares en relación con el gasto en el sector cultural, diferenciando según el sexo de la persona sustentadora principal.

Entre 2013 y 2023, se registra un descenso en el gasto medio por persona en bienes y servicios culturales, siendo este retroceso más pronunciado en los hogares encabezados por hombres (de 216,7 € a 193,6 €) que en aquellos liderados por mujeres (de 201,5 € a 199,9 €). De estos datos se advierte un cambio de tendencia: mientras en 2013 el gasto medio era superior en los hogares con sustentador principal masculino, en 2023 dicho gasto resulta mayor cuando la sustentadora principal es una mujer. Asimismo, la diferencia de gasto medio por persona según el sexo del sustentador principal, que en 2013 era de 15,3 €, se reduce a 6,2 € en 2023.

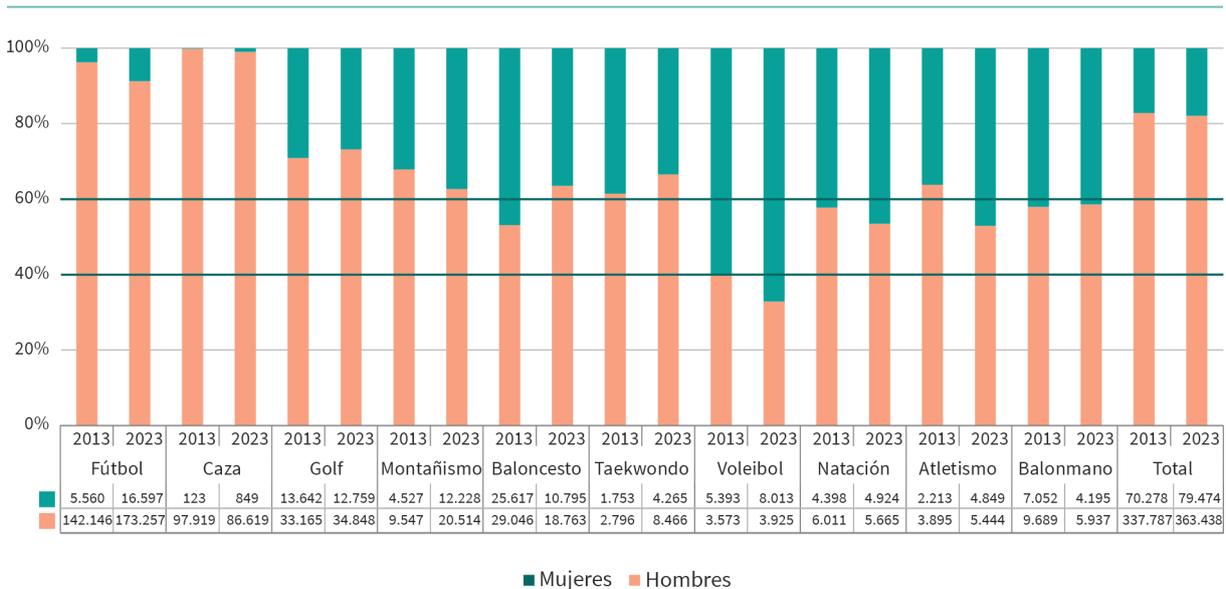
Los datos sobre las visitas y accesos tanto a los museos gestionados por la Consejería de Cultura y Deporte como a los enclaves arqueológicos y conjuntos de la Red de Espacios Culturales de Andalucía muestran equilibrio de género. En 2023, se registraron 7.602.340 personas visitantes, un 40,1% más que en 2013, de las cuales un 52,6% son mujeres y un 47,4%, hombres, mientras que en 2013 eran más numerosos los hombres que las mujeres (51,5% y 48,5%, respectivamente). Tanto en 2013 (74,8%) como en 2023 (68,4%) la proporción de personas que visitan los conjuntos y enclaves arqueológicos es superior a la que visita los museos y la distribución por sexo es equilibrada, siendo la participación de las mujeres, en ambos casos, ligeramente más elevada en 2023.

Por otra parte, los datos estadísticos de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía registran 296.626 personas prestatarias activas de esta Red, lo que supone un 27,7% menos que en 2013 (410.241). No obstante, dentro de esta tendencia general a la baja, se observa un aumento de las personas prestatarias de categoría infantil en la década, ya que, si en 2013 suponían un 37,7%, ascienden a un 40,6% diez años más tarde. Por sexo, en ambos años las mujeres son mayoría, de manera equilibrada en 2013 (58,6%) y superando los márgenes de equilibrio en 2023 (62,4%). Entre la población infantil se observa menor desigualdad que entre la población adulta, si bien en ambos casos, y con datos de 2023, las proporciones de niñas y mujeres prestatarias activas (55,6% y 67,1%, respectivamente) superan a las de niños y hombres.

En el ámbito del **deporte**, en 2023, 1.797 personas cuentan con el reconocimiento de deportistas de Alto Nivel o Alto Rendimiento en Andalucía, un 41,1% son mujeres y un 58,9% hombres. De los datos se observa una distribución equilibrada, sobre todo en comparación con los datos del año anterior (39,6% mujeres y 60,4% hombres). Estas personas se distribuyen en 46 modalidades deportivas diferentes, siendo las más numerosas piragüismo (160), remo (155) y balonmano (140). Alrededor de un 75% de modalidades presentan un mayor porcentaje de hombres que de mujeres. Destacan, por la predominancia masculina, petanca, tiro con arco y squash, las tres con un 100% de hombres, así como motonáutica (94,1%) y deportes aéreos (89,1%). En el caso de las mujeres, destacan por su sobrerrepresentación en salvamento y socorrismo y baile deportivo, en ambas con un 100%, así como en patinaje (94,7%) y hockey (92,3%). Pádel es la única disciplina en la que se observa paridad de género.

Por su parte, en 2023 las licencias deportivas federadas en Andalucía ascienden a 442.912, distribuidas en un 82,1% masculinas y un 17,9% femeninas. En términos de evolución, se registra un incremento global del 8,5% respecto a 2013, con un crecimiento mayor en las licencias femeninas (13,1%) que en las masculinas (7,6%), lo que implica un ligero descenso de la brecha de género en la década tratada. Las federaciones deportivas con mayor número de licencias en 2023 son fútbol (42,9%) y caza (19,7%). Salvo en voleibol, deporte en el que las mujeres son más numerosas (67,1%), en el resto de las disciplinas analizadas la representación de hombres supera a la de mujeres, en proporciones que fluctúan entre el 52,9% de atletismo y el 99% de caza.

**Gráfico 2.9. Deportistas con licencias deportivas federadas según sexo en Andalucía. Años 2013 y 2023**



Nota: Selección de las 10 federaciones con mayor número de licencias federativas en Andalucía en 2023.  
Fuente: Consejería de Cultura y Deporte.

En último lugar, se analizan los datos correspondientes al Programa de Participación en Ligas Nacionales (PLN), una línea de subvenciones dirigidas al fomento de la participación de equipos deportivos pertenecientes a clubes andaluces en competiciones deportivas nacionales. Un total de 97 equipos resultaron subvencionados en la convocatoria de 2023, un 14,9% menos que en la de 2022 (114). Según sexo, un 43,3% fueron masculinos (42), un 37,1% femeninos (36) y un 19,6% mixtos (19).

## SALUD

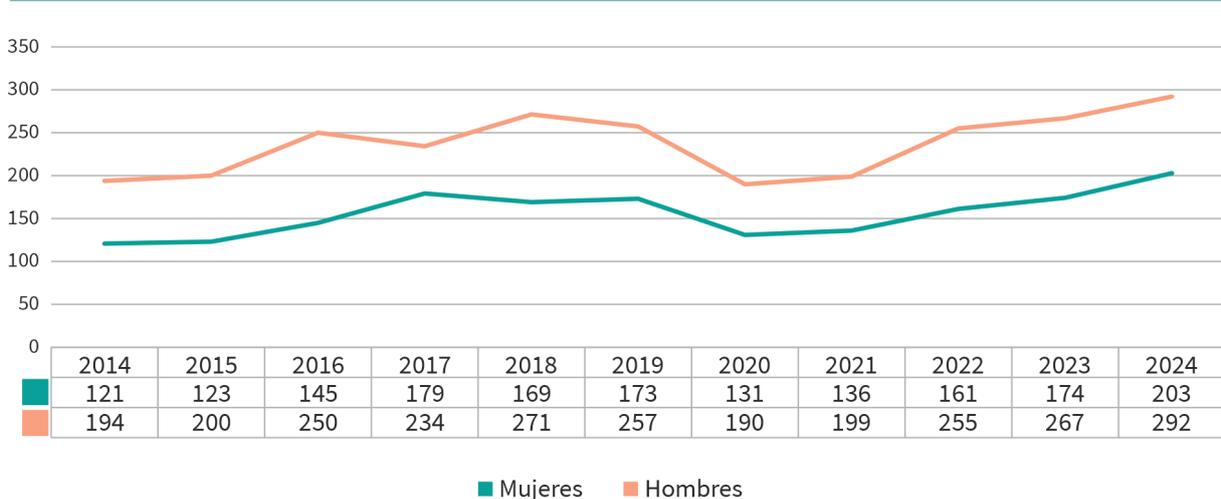
En el área de política pública de **Salud**, el análisis se centra en distintos indicadores de morbilidad y mortalidad, considerando las diferencias de género, así como el uso que realizan mujeres y hombres de los servicios de atención sanitaria en Andalucía.

Este análisis comienza con la esperanza de vida al nacer, indicador que mide el promedio de tiempo que un recién nacido puede vivir si se mantienen las tasas actuales de mortalidad. Para la población adulta, se utiliza la esperanza de vida a los 65 años, que señala el número de años que una persona con esa edad en el año de referencia puede esperar vivir si a lo largo de la vida que le resta experimenta las pautas de mortalidad presentes en ese año.

Ambos indicadores muestran valores superiores para las mujeres que para los hombres. En 2023, la esperanza de vida al nacer para las niñas es de 85,1 años, frente a los 79,9 años para los niños. Este índice ha crecido entre 2013 y 2023 más para los niños que para las niñas (1,3 años y 1 año, respectivamente). En cuanto a la esperanza de vida a los 65 años, en 2023 se sitúa en 22,4 años para las mujeres y en 18,7 años para los hombres, con un aumento similar para ambos sexos (0,9 años) en la década.

La evolución de las donaciones de órganos de personas fallecidas en Andalucía entre los años 2014 y 2024 muestra una tendencia ascendente para ambos sexos, con la única excepción del año 2020, año en el que se registra un descenso asociado a la pandemia de la COVID-19. De esta manera, en 2014 las personas donantes fueron 315, de las cuales un 61,6% eran hombres y un 38,4%, mujeres. Diez años después, el conjunto de personas donantes asciende a 495, un 57,1% más, siendo su distribución más cercana a los márgenes de equilibrio, ya que el 59% son hombres frente al 41% de mujeres.

**Gráfico 2.10. Evolución de donantes de órganos de personas fallecidas según sexo en Andalucía. Periodo 2014-2024**



Fuente: Servicio Andaluz de Salud. Sistema de Información de la Coordinación autonómica de trasplantes de Andalucía (SICATA).

En el ámbito de la salud mental, en 2024 el número de personas atendidas por problemas de salud mental en Andalucía asciende a 1.733.899, lo que supone un 30,6% más que en 2014 (1.327.183). La distribución se mantiene similar a la de hace una década: el 63,3% son mujeres y el 36,7% hombres.

Los trastornos que presentan mayor proporción de personas atendidas son el trastorno de ansiedad (62,1%) y el trastorno de estado de ánimo (19%), para ambos sexos. La atención a las mujeres es mayoritaria en los trastornos de ansiedad (67,6%), estado de ánimo (71%) y, especialmente, en el trastorno de conducta alimentaria (81,8%), aunque en todos ellos se observa una reducción de la brecha de género en comparación con 2014. Por su parte, los hombres concentran una mayor proporción en la atención a los trastornos del inicio de la infancia y adolescencia (67,3%) y en los trastornos del espectro autista (78,6%),

trastorno este último cuya brecha ha descendido alrededor de 2 puntos porcentuales en la década. Por último, el trastorno esquizofrénico, en el que se registraba una mayor atención a hombres (60,3%) que mujeres en 2014 (39,7%), se muestra dentro de los márgenes de equilibrio representativo en 2024 (59,5% y 40,5%, respectivamente).

Respecto a su prevalencia en Andalucía en 2024, el trastorno de ansiedad (11,3%), resulta superior en el caso de las mujeres (15,1%) que de los hombres (7,4%). Y considerando la edad, entre las mujeres la prevalencia es más alta en el grupo de 65 años en adelante (22,3%) y entre los hombres se da en el grupo de 45 a 64 años (10,1%). En el caso del trastorno de estado de ánimo, nuevamente la prevalencia femenina (5,2%) es superior a la masculina (2,2%) y la mayor concentración se observa a partir de los 65 años para ambos sexos. La atención a las personas con un trastorno de conducta alimentaria también presenta mayor prevalencia para las mujeres (0,3%) que para los hombres (0,1%), mientras que ellos son atendidos en mayor medida antes de los 14 años, las mujeres lo son entre los 15 y los 29 años. Para finalizar, cabe destacar el trastorno del inicio de infancia-adolescencia, con mayor prevalencia en chicos (1,2%) que en chicas (0,6%) y también difiere en la franja de edad, ya que los pacientes masculinos se concentran en el grupo de 15 a 29 años (3,3%) y las pacientes femeninas en la que va hasta los 14 años (1,4%).

En relación con el consumo de drogas, el indicador de admisiones a tratamiento por consumo de sustancias o conductas adictivas registra cada año la cantidad de personas que ingresan para tratamiento en la Red de Atención a las Adicciones en Andalucía, ya sea por primera vez o tras haber recibido atención previa por la misma adicción o sustancia. En 2024 fueron admitidas a tratamiento en esta red un total de 18.533 personas, distribuidas de manera muy desequilibrada (81% hombres y 19% mujeres).

En 2024 la sustancia que provoca más ingresos masculinos es la cocaína (35,2%), mientras que en las mujeres la primera sustancia es el alcohol (34,7%). En términos generales, los hombres son mayoría en todos los tipos de tratamiento, especialmente en los producidos por sustancias volátiles y otros estimulantes, donde representan el 100%. Las admisiones femeninas solo superan a las masculinas en el caso del tabaco (50,5%) y los antidepresivos, donde concentran la totalidad de admisiones (100%).

A continuación, se analizan las estancias hospitalarias, y para ello 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 2024, un total de 302.235 personas fueron hospitalizadas en Andalucía por estas causas, con una distribución por sexo de 52,1% en hombres y 47,9% en mujeres, proporciones similares a las de 2014, pese al incremento del 14,8% en el número total de estancias a lo largo de la década.

En 2024, la causa principal de hospitalización es la insuficiencia cardíaca (37,2%), seguida de “otra neumonía” (34,6%) y, en último lugar, de infecciones e inflamaciones pulmonares (28,2%). Este orden contrasta con el de 2014, cuando estas últimas constituían la primera causa de hospitalización (52,6%). En cuanto a la distribución por sexo, las mujeres son mayoría en los ingresos por insuficiencia cardíaca (54,5%), mientras que los hombres predominan en las infecciones e inflamaciones pulmonares (60%) y de “otra neumonía” (52,8%).

Por su parte, las urgencias de atención primaria del Servicio Andaluz de Salud en 2023 ascendieron a 7.080.119, de las cuales el 97,9% se atendieron en los centros de salud y el 2,1% en domicilio. En ambos casos, la proporción de mujeres atendidas supera a los hombres, encontrándose dentro de los márgenes de equilibrio. En cuanto al lugar de atención, en los centros de salud las mujeres representan el 54,3% y los hombres el 45,7%; mientras que en las urgencias atendidas en domicilio las proporciones son del 55,5% y 44,5%, respectivamente.

En cuanto a las urgencias atendidas en los hospitales públicos del Servicio Andaluz de Salud, en 2024 suman un total de 5.659.118, un 42,8% más que en 2014. La distribución por sexo en 2024 es equilibrada, aunque las mujeres (54,1%) concentran más casos que los hombres (45,9%), situación que ya se observaba en 2014.

Con respecto a la asistencia farmacéutica, esta se proporciona a las personas usuarias del Servicio Andaluz de Salud a través de las recetas prescritas por el personal médico y es suministrada en las oficinas de farmacia. En 2024 se prescribieron y dispensaron 216.099.112 recetas, un 17,6% más que en 2020. Por sexo, en ambos años, el 58,5% de estas fueron prescritas a mujeres y el 41,5%, a hombres.

Con el fin de evaluar la mortalidad prematura atribuible a problemas de salud que podrían prevenirse mediante acciones de salud pública o atención sanitaria, se emplean los indicadores de mortalidad prematura sensible a la prevención y de mortalidad prematura sensible a la atención sanitaria.

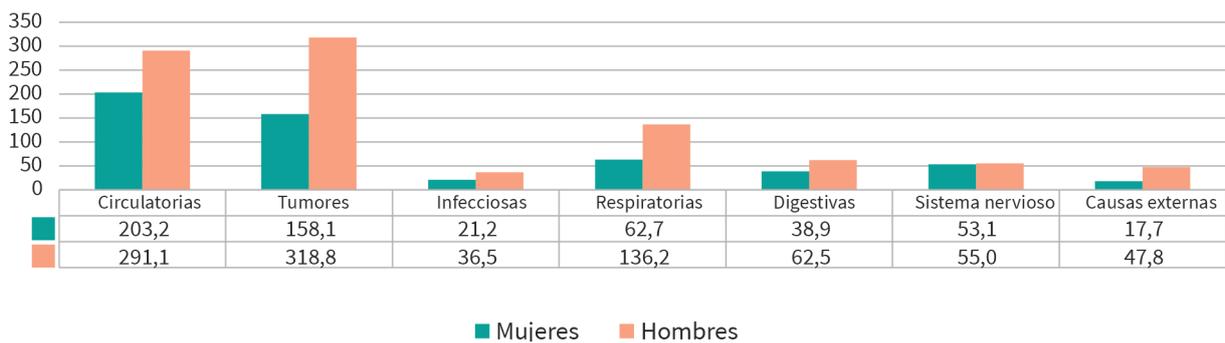
En 2023, la mortalidad prematura sensible a la prevención presenta una tasa estandarizada de 178,9 en hombres, mientras que en mujeres es considerablemente más baja, 56,4, lo que da lugar a una razón de tasas entre ambos sexos de 3,2.

Asimismo, se analizan las tasas estandarizadas de mortalidad según sexo (tasas por 100.000 personas/año), considerando 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 2023, estas enfermedades provocaron 15.386 defunciones en la población de 1 a 69 años, de las que corresponden el 66,9% a hombres y el 33,1% a mujeres.

Las tasas de mortalidad estandarizadas masculinas superan a las femeninas en los siete principales grupos de causas. La mayor razón de tasas entre ambos sexos se observa en las causas externas (2,7) y la menor en el sistema nervioso (1,0). En 2023, los tumores son la primera causa de muerte para los hombres (318,8) y la segunda causa para las mujeres (158,1). La primera causa para las mujeres son las enfermedades circulatorias (203,2), ocupando el segundo lugar para los hombres (291,1). En tercer lugar, y para ambos sexos, se encuentran las enfermedades respiratorias (136,2 para hombres y 62,7 para mujeres).

Para finalizar el ámbito de salud, se examinan los datos de la tasa bruta de muertes por suicidio en Andalucía en 2023, en la que se tiene en cuenta la tasa de suicidios por 100.000 personas/año y la edad. La tasa femenina va ascendiendo conforme lo hace la edad hasta los 64 años y desciende posteriormente, mientras que, en el caso de los hombres, la tasa crece conforme aumenta la edad. Las tasas femeninas son inferiores a las masculinas en todos los grupos etarios. De esta manera, para las mujeres menores de 30 años, la tasa es de 0,6 y se eleva a 7 entre los 45 y los 64 años, bajando a 2,1 a la edad de 85 años en adelante. En el caso de los hombres, se parte de una tasa de 3,3 en el grupo etario de hasta 29 años, entre los 45 y 64 años es de 20,5 y continúa creciendo hasta el último tramo de edad, cuando alcanza una tasa de 56.

**Gráfico 2.11. Tasa estandarizada de mortalidad según sexo y las principales causas en Andalucía. Año 2023**



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) y Consejería de Sanidad, Presidencia y Emergencias (Área de Sanidad). Sistema de Información de Mortalidad por Causas.

## BIENESTAR SOCIAL, CONCILIACIÓN, DEPENDENCIA Y VIOLENCIA DE GÉNERO

El área de Bienestar Social, Conciliación, Dependencia y Violencia de Género analiza las variables que muestran la calidad de vida de las personas, especialmente de aquellas en situación de vulnerabilidad, a través de servicios sociales de apoyo, programas de inclusión, atención a la dependencia y fomento de la conciliación familiar y laboral, además de aquellas relacionadas con la prevención, protección y atención integral a las víctimas de violencia de género.

Según el Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD), a fecha de 30 de junio de 2025, en Andalucía había 317.948 personas con resolución de reconocimiento de dependencia. De ellas, el 23,4% presenta una dependencia moderada (Grado I), el 43,4% tiene una dependencia severa (Grado II) y el 33,2% se encuentra en situación de gran dependencia (Grado III). Las mujeres representan el 62,3% del total de personas en situación de dependencia, alcanzando su mayor proporción en el Grado I (65,5%), mientras que los hombres tienen mayor representación en el Grado III (42,1%). Si se observa la evolución en los diez últimos años, las personas con resolución de reconocimiento de dependencia han aumentado un 12,9%, siendo el incremento de la participación del hombre superior, tanto en valores absolutos como porcentuales, a la de la mujer, aunque la feminización del colectivo sigue siendo predominante.

El Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia está orientado a mejorar la calidad de vida y la autonomía personal en un entorno de igualdad entre mujeres y hombres. A través del Programa Individual de Atención (PIA), a las personas que tienen resolución de reconocimiento de dependencia se les proporcionan diversos servicios y ayudas económicas públicas acordes a sus necesidades, entre los que se incluyen: atención residencial, centros de día y noche, ayuda a domicilio, teleasistencia, promoción de la autonomía personal, prestación económica vinculada al servicio, asistencia personal y cuidados en el entorno familiar. En este sentido, a estas personas se les reconoce como personas beneficiarias del SISAAD.

Los datos de junio de 2025 muestran que las mujeres son mayoría entre las personas beneficiarias, 62,5%, frente a 37,5% de hombres beneficiarios. Esta proporción se ha mantenido prácticamente estable en la última década (64,2% mujeres y 35,8% hombres).

Al analizar los servicios y prestaciones del SISAAD, se observa que, salvo en el caso de la prestación por cuidados en el entorno familiar, donde los hombres representan el 53,4% de las personas beneficiarias, siendo una prestación estrechamente vinculada con la feminización de las personas cuidadoras no profesionales, la mayoría de las prestaciones presentan una marcada sobrerrepresentación femenina.

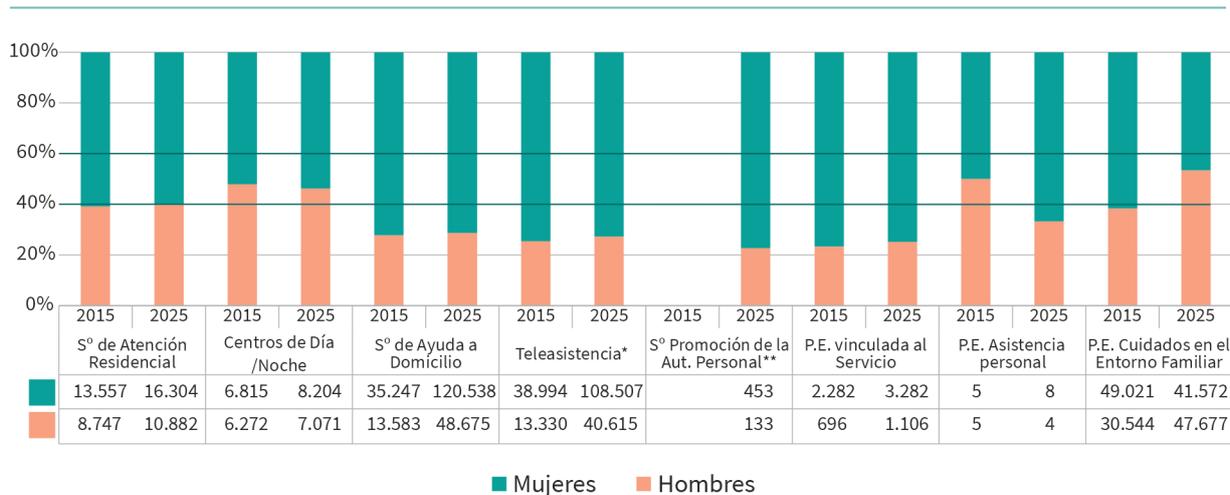
Entre los servicios destinados a facilitar la permanencia de las personas en situación de dependencia en su entorno familiar y social, destacan la ayuda a domicilio, cuyo número de personas beneficiarias casi se ha cuadruplicado desde 2015, siendo mujeres el 71,7% de quienes la reciben, y la teleasistencia.

Asimismo, por su volumen, cabe señalar los servicios de atención residencial y centros de día, en los que las mujeres representan el 60% y el 53,8% de las personas usuarias, respectivamente. Por último, la prestación económica vinculada al servicio, que ha experimentado un incremento del 47,3% en la última década, presenta también una mayoría femenina significativa, con un 74,8% de beneficiarias.

Gran parte de los cuidados en contextos de dependencia, envejecimiento o enfermedad sigue siendo realizada por personas cuidadoras no profesionales en el ámbito familiar, de manera invisible, no remunerada y muchas veces sin el reconocimiento social ni el apoyo adecuado, siendo realizada mayoritariamente por mujeres. En junio de 2025 se contabilizan 90.371 personas cuidadoras no profesionales en Andalucía, lo que representa un aumento del 10,9% en diez años. Aunque la proporción de mujeres cuidadoras ha disminuido ligeramente desde 2014, siguen representando el 81,9% del total, evidenciando la alta feminización de esta tarea, lo que señala una profunda desigualdad de género.

En cuanto a la violencia de género continúa siendo una de las expresiones más graves de la desigualdad entre mujeres y hombres. En 2024 se registraron en Andalucía 40.168 denuncias por violencia de género, un 1,3% menos que el año anterior, lo que representa el 20,2% del total nacional. La tasa andaluza se sitúa en 89,9 denuncias por cada 10.000 mujeres, aunque 2,7 puntos inferior al año anterior, supera en 9,6 puntos la media nacional.

**Gráfico 2.12. Total de servicios prescritos y prestaciones económicas a través del Programa Individual de Andalucía (PIA) según sexo y tipo de servicio en Andalucía. Años 2015 y 2025**



Notas: Datos a 30 de junio de 2015 y 30 de junio de 2025 respectivamente.

Sº: Servicio. P.E.: Prestaciones económicas.

\* Comprende el servicio de Teleasistencia y Teleasistencia avanzada.

\*\* Datos de 2015 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).

Durante ese mismo año, los juzgados andaluces tramitaron 8.585 órdenes y medidas de protección, lo que equivale al 20,8% del total nacional. Aunque esta cifra supone un leve descenso del 2,3% respecto a 2023, el 74,9% de estas medidas fueron adoptadas, el 24,2% denegadas y el 0,9% inadmitidas.

En 2024, tras dos años consecutivos de aumento, disminuyó el número de mujeres que se acogieron a la dispensa de declarar contra su agresor, alcanzando un total de 2.144 mujeres (un 2,5% menos que en 2023, frente a una disminución del 4,5% a nivel nacional), de las cuales el 66,7% eran españolas y el 33,3% extranjeras.

En el marco de sus competencias, el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) sostiene una red integral de recursos y servicios, destinada a garantizar el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos en el Estatuto de Autonomía para Andalucía y la normativa autonómica en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Con el propósito de asegurar estos derechos, el IAM articula su intervención a través de cuatro líneas de atención: los Centros Provinciales de la Mujer (CPM), los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM), el Servicio Integral de Atención y Acogida y el Servicio de Atención Legal Telefónica (ALT).

Durante el año 2024, los Centros Provinciales prestaron asistencia a 20.515 mujeres, lo que representa un 21,2% menos respecto a 2014. En cuanto a los Centros Municipales, la atención se extendió a unas 98.448 mujeres en el mismo ejercicio, lo que supone un 30,6% menos que hace una década. Por su parte, el Servicio Integral de Atención y Acogida registró un crecimiento del 8,4% en ese mismo periodo, alcanzando a 2.268 mujeres. Finalmente, el Servicio de Atención Legal Telefónica experimentó un incremento notable en el volumen de llamadas en ese periodo (18,2%), registrándose un total de 3.808 en 2024.

En cuanto a las víctimas mortales por violencia de género, en Andalucía se registraron 12 asesinatos en 2024, frente a los 17 del año anterior, un descenso del 29,4%, frente a la disminución del 6,9% a nivel nacional (54 víctimas), representando el 22,2% del total nacional. Desde 2004, año en que se contabilizaron 19 asesinatos en Andalucía, se ha observado una evolución desigual, aunque con tendencia descendente.

Por último, se analizan las prestaciones por nacimiento y cuidado de menor, reformadas en 2019 mediante el Real Decreto 6/2019, que las convirtió en permisos personales e intransferibles. En 2023 se concedieron 87.592 prestaciones en Andalucía, un 6,6% más que en 2020. Del total, el 47% fueron solicitadas por el primer progenitor y el 53% por el segundo, con un incremento de 1,6 y 11,5% respecto al año anterior, respectivamente.

## VIVIENDA Y TRANSPORTE

En el ámbito de la **Vivienda**, y específicamente en relación con los regímenes de tenencia de la vivienda principal, los datos procedentes de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) del INE correspondiente al año 2023, indican que la propiedad continúa siendo la forma de tenencia mayoritaria. En Andalucía, esta opción es elegida por el 77,7% de los hombres y el 77,4% de las mujeres, un porcentaje ligeramente superior al conjunto de España, donde el 75,9% de los hombres y el 74,1% de las mujeres son propietarios de una vivienda. Unos datos que evidencian que la brecha de género en el conjunto nacional es 1,5 puntos porcentuales mayor que en la Comunidad Autónoma.

Si se analiza el periodo comprendido entre 2013-2023, se observa que, en términos generales, el porcentaje de personas que poseen una vivienda ha disminuido, siendo este descenso mucho más acusado en el conjunto de España (2,6 puntos porcentuales) que en Andalucía (0,5 puntos porcentuales).

Sin embargo, el análisis por sexos muestra diferencias significativas entre España y Andalucía. Mientras que, en el conjunto nacional, el descenso se produce en ambos sexos, con una caída ligeramente superior en la población femenina (2,7 puntos) que en la masculina (2,4 puntos), en Andalucía la disminución del porcentaje de personas propietarias de una vivienda se concentra exclusivamente en la población femenina (3,3 puntos menos), pasando del 80,7% de mujeres propietarias en 2013 al 77,4% en 2023.

Por tramos de edad, en Andalucía, las personas de 65 años y más son las que tienen un mayor porcentaje de viviendas en propiedad, tanto hombres como mujeres, aunque en el periodo considerado el porcentaje de hombres mayores de 65 que poseen una vivienda ha pasado de ser el 92,2% en 2013 al 87,5% en 2023 (4,7 puntos menos), mientras que en el caso de las mujeres este porcentaje se ha incrementado, pasando del 89% al 91,4%, respectivamente. Sin embargo, es entre la población femenina comprendida entre 30 y 44 años donde se ha producido el mayor descenso de todos, pasando del 79,9% al 59,7% de mujeres que son propietarias de una vivienda, es decir, 20,2 puntos de descenso en la década analizada, generándose una brecha de género en este tramo de edad de 3,1 puntos. Por su parte, es en el tramo de edad comprendido entre los 45 y 64 años donde se observa la mayor brecha de género (6,9 puntos) en 2023.

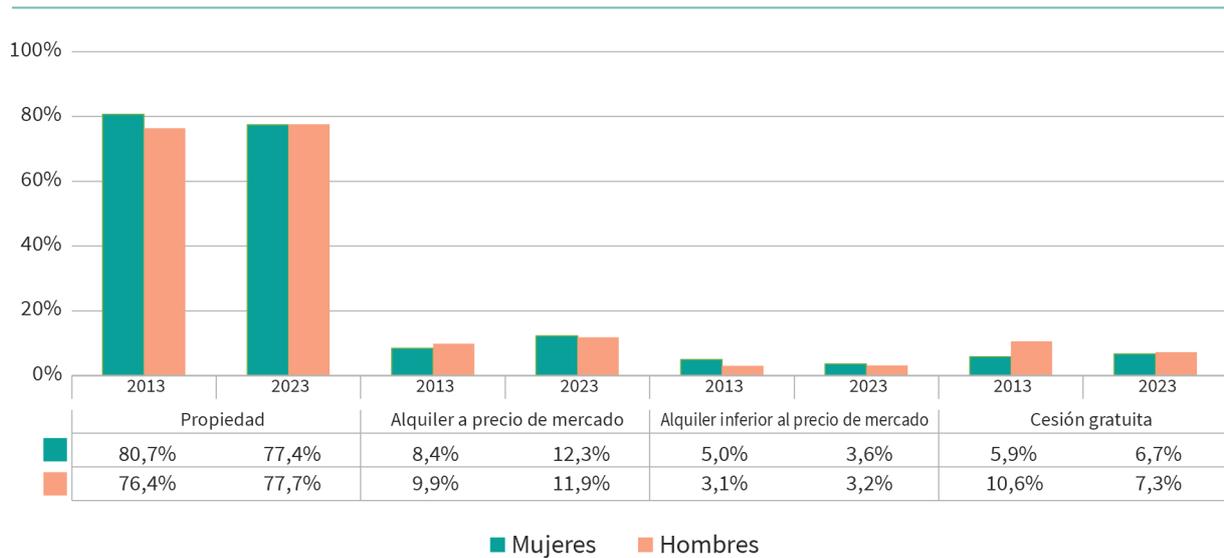
Por otro lado, en Andalucía en 2023, la proporción de mujeres que reside en régimen de alquiler, tanto a precios de mercado como a precios inferiores, es ligeramente superior a la de los hombres. En el caso del alquiler a precio de mercado, la diferencia es de 0,5 puntos porcentuales (12,3% en mujeres frente al 11,9% en hombres), mientras que para el alquiler a precios inferiores al mercado la diferencia es de 0,4 puntos (3,6% en mujeres, frente a 3,2% en hombres). Este régimen de tenencia ha aumentado en ambos sexos en el periodo comprendido entre 2013-2023, en el caso de precio de mercado, mientras que en el alquiler inferior al precio de mercado sólo ha crecido una décima en el caso de los hombres y ha disminuido en las mujeres, pasando del 5% en 2013 al 3,6% en 2023.

Con relación a las viviendas de protección oficial (VPO), los últimos datos disponibles desagregados por sexos corresponden al periodo comprendido entre 2008 y 2022 y reflejan que un total de 61.502 personas accedieron a este tipo de viviendas. Por sexos, el 38,3% fueron hombres y el 30,9% mujeres, el resto 30,7% se adquirieron de manera conjunta o no consta el sexo de la persona. Estos datos reflejan una brecha de género de en el periodo considerado de 7,7 puntos.

Si se analiza el régimen de acceso, arrendamiento o venta, se observa cómo la modalidad de venta es la mayoritaria durante el periodo 2008-2022, suponiendo el 66,6% del total de las viviendas de VPO frente a las de alquiler que representaban el 33,4%.

Por sexos, en régimen de alquiler, el 34,7% son hombres, frente al 34% que son mujeres, existiendo una brecha de género de sólo 0,4 puntos porcentuales. Sin embargo, en el caso del régimen en propiedad, esta brecha es mayor, alcanzando los 10,8 puntos porcentuales, ya que el 40,2% de los hombres poseen una vivienda de VPO en propiedad, frente al 29,4% de mujeres.

**Gráfico 2.13. Hogares según sexo y régimen de tenencia de la vivienda principal en Andalucía. Años 2013 y 2023**



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)

Desde el punto de vista de la demanda de viviendas de VPO, durante el periodo 2010-2022, se inscribieron en el registro municipal de demandantes de viviendas protegidas de Andalucía un total de 249.618 personas, de las cuales el 40,2% fueron mujeres y el 29,6% hombres, mientras la mayoría de las inscripciones (30,2%) se realizaron de manera conjunta.

Por provincias, y considerando el período comprendido entre 2010 y 2022, la mayor concentración de demanda se registra en la provincia de Sevilla, que aglutina el 33,8% del total de solicitantes, seguida de Cádiz con un 19,7%. En contraste, las provincias con menor demanda son Jaén, con un 3,7% del total, así como Huelva y Almería, que presentan porcentajes muy similares del 5,5% y 5,6%, respectivamente.

Por sexos, se observa que en todas las provincias el número de demandantes femenino es mayor que el masculino, siendo la provincia de Málaga donde se registra la mayor diferencia (13,8 puntos porcentuales), ya que el 40,7% de los demandantes son mujeres y el 26,8% son hombres. Por su parte, en la provincia de Córdoba se registra la menor diferencia entre ambos sexos (6,3 puntos porcentuales); el 34,3% son mujeres y el 28% hombres.

En el área del **Transporte**, y según los datos proporcionados por la Dirección General de Tráfico del Ministerio del Interior, en el año 2023 se registraron en Andalucía un total de 5.073.827 personas conductoras. De este total, el 42,6% corresponde a mujeres y el 57,4% a hombres.

Durante el período comprendido entre 2013 y 2023, el número de mujeres conductoras ha experimentado un crecimiento del 14,2%, lo que ha supuesto un aumento de 2,9 puntos porcentuales en su representación respecto al total de conductores. En contraste, el número de hombres conductores ha aumentado sólo un 1,4% en el mismo periodo.

Al examinar las multas de tráfico en función del sexo en Andalucía en 2023, el mayor porcentaje de multas interpuestas fueron a hombres, un 56,8%, frente al 23,1% que se hicieron a mujeres. El 20,1% restante corresponde a sanciones en las que no consta el dato relativo al sexo de la persona sancionada.

En cuanto a la evolución en el periodo 2013-2023, se ha producido un aumento de las multas interpuestas a mujeres de 2,2 puntos porcentuales, una reducción de multas en el caso de los hombres de 8,2 puntos porcentuales y un incremento de las multas en las que no consta el sexo de 5,9 puntos porcentuales.

Si se analizan los datos sobre accidentes de circulación en Andalucía en el año 2023, proporcionados por la Dirección General de Tráfico, se observa que el número de víctimas mortales en accidente de tráfico, con cómputo 24 horas, fue de 277 personas, de las cuales el 24,2% fueron mujeres y el 75,8% hombres.

En 2013, el número de personas fallecidas en accidente de tráfico fue levemente inferior, con un total de 258 personas fallecidas, en las que los hombres representaron el 79% de los casos. Por otro lado, en 2023 el número de personas heridas en accidente de tráfico en Andalucía, con cómputo 24 horas, se elevó a 23.855 personas, de las cuales los hombres representaron el 61,01% y las mujeres el 38,98%. Entre los años 2013 y 2023, la evolución que se ha producido en el número de personas heridas se ha incrementado en un 17,83%.

## AGRICULTURA Y PESCA

En el ámbito de **Agricultura y Pesca**, los datos de la Encuesta de Población Activa del INE reflejan que, durante la última década (2014-2024), el total de personas ocupadas en el sector de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca ha aumentado en casi 19.000 personas en Andalucía, lo que implica un incremento del 8,5%, alcanzando, en 2024, un total de 239.600 personas ocupadas en el sector. Por sexos, el 70,4% fueron hombres y el 29,6% mujeres. Si se comparan estos datos con el año 2014, se observa que la brecha de género se ha reducido en 1,6 puntos porcentuales (71,2% hombres y 28,8% mujeres). Esto es debido a que el aumento de mujeres ocupadas en dicho periodo ha sido 3,9 puntos porcentuales superior al de los hombres.

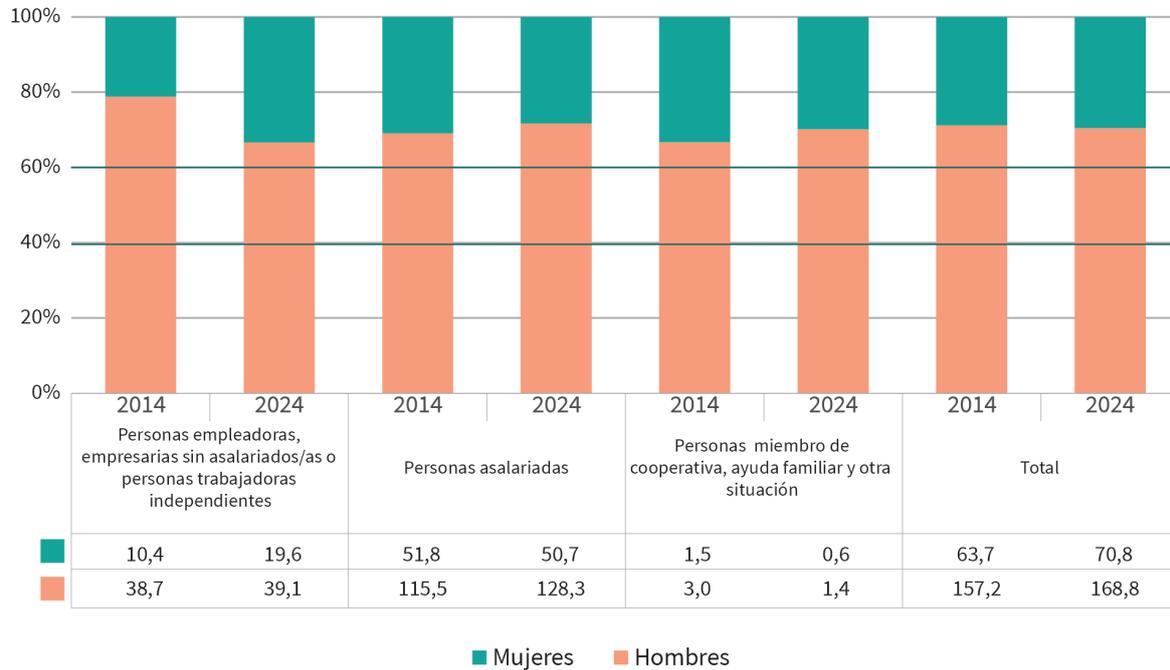
En relación con España, cabe destacar que el crecimiento de las personas ocupadas en el sector de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca durante el periodo 2014-2024 ha sido mayor en Andalucía, concretamente 6,3 puntos porcentuales más. Además, hay que añadir que el incremento del 2,2% que se registró en el conjunto de España se debió, principalmente, a la incorporación de las mujeres, con un crecimiento del 14,4%, frente a una caída en la ocupación masculina de 1,7%, mientras que en Andalucía, aunque la incorporación de los hombres en el sector es inferior a la femenina, se registró una tasa positiva del 7,4%. Por sexos, la distribución de este colectivo es más equilibrada en Andalucía, siendo la brecha de género 5,2 puntos inferior al del conjunto del país, donde el 27% de las personas ocupadas eran mujeres, frente al 73% de hombres.

El análisis por sexo de la situación profesional de las personas ocupadas en este sector para 2024, refleja que, dentro del segmento de “Personas asalariadas”, es donde se produjo un mayor grado de masculinización, consecuencia de la progresiva incorporación de hombres que se ha registrado a lo largo de la última década en este segmento, de manera que la representación masculina ha pasado de ser el 69,1% en el año 2014, al 71,7% en 2024. Por su parte, el grado de feminización ha disminuido del 30,9% al 28,3%, lo que ha provocado que la brecha de género se incremente en 5,3 puntos porcentuales. Durante este periodo, esta categoría registró un incremento del 7%, siendo la más numerosa con un total de 128.300 personas.

En el año 2024, las mujeres tuvieron una mayor representación en el colectivo de “Personas empleadoras, empresarias sin asalariados/as o personas trabajadoras independientes”, donde supusieron el 33,4% frente al 66,6% de hombres. Esta representación ha aumentado 12,2 puntos porcentuales en el periodo 2014-2024, mientras que la de los hombres ha disminuido del 78,8% en 2014 al 66,6% en 2024. Es en este segmento donde se ha registrado el mayor crecimiento de personas ocupadas, concretamente un 19,6% entre 2014 y 2024.

Por último, es en la categoría de “Personas miembros de cooperativa, ayuda familiar y otra situación” donde se observa una mayor caída en el número de personas ocupadas durante la última década, un 56,8%. Esta disminución afecta tanto a mujeres como a hombres, aunque el descenso ha sido más acusado en las primeras, con una disminución del 61,2% frente al 54,5% registrado en los hombres. En términos de representación, durante el periodo 2014-2024 se ha incrementado la proporción de hombres, alcanzando el 70,1% mientras que las mujeres han disminuido al 29,9%, lo que ha provocado que la brecha de género dentro de este segmento se incrementara en 6,8 puntos porcentuales.

**Gráfico 2.14. Personas ocupadas en el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca según sexo y situación profesional en Andalucía. Años 2014 y 2024**



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)

Si se analizan los datos de las personas físicas que solicitaron ayudas directas de la Política Agraria Común (PAC) en Andalucía, se observa que la brecha de género se ha reducido con relación a 2014. En dicho año, el total de personas físicas que solicitaron este tipo de ayudas ascendió a 243.563, de las cuales el 60,8% fueron hombres y el 39,2%, mujeres, mientras que en 2024 se produjo un descenso de dichas solicitudes del 19,7% de manera que el 58,3% de los solicitantes fueron hombres frente al 41,7% mujeres. Por tanto, durante la década analizada, la brecha de género se ha acortado en 5 puntos porcentuales.

Por edad, los datos de solicitudes de la PAC reflejan un descenso continuado del número de jóvenes agricultores en Andalucía. Entre 2015 y 2024 se registró un descenso del número de jóvenes solicitantes de la ayuda del 42%, siendo mucho más acusado entre la población femenina que entre la masculina (51,5% frente al 37,0% de los hombres).

En términos de representación, los datos reflejan un mayor grado de masculinización, pasando del 63,6% de hombres en 2015 al 69,2% en 2024, mientras que, en el caso de las mujeres, disminuyó del 36,4% de representación al 30,8%, lo que ha hecho que la brecha de género se incremente en dicho periodo en 11,3 puntos porcentuales.

A 1 de enero de 2025, el número de explotaciones ganaderas existentes en Andalucía era de 137.524, lo que supuso un descenso del 0,6% con relación al año anterior. De ellas, 13.861 son titularidad de personas jurídicas y 123.663 personas físicas, de las cuales el 83,1% de la propiedad corresponde a hombres y el 16,9% a mujeres. Esta fuerte masculinización del sector ganadero es una constante. No obstante, en la última década (2015-2025) la brecha de género existente en el sector se ha reducido 2,3 puntos porcentuales.

Si se consideran las explotaciones ganaderas de personas físicas por tipo de especie ganadera, se observa que en todas ellas son los hombres quienes mayoritariamente ostentan la titularidad, especialmente en las explotaciones avícolas y equinas, cuya proporción es del 87,3% y del 85,9%, respectivamente. Por su parte, las explotaciones en las que se observa una mayor presencia femenina son en las explotaciones de porcino, con un 26,7%, seguidas de las de bovino, con un 25%. Estos porcentajes no muestran variaciones significativas en la década.

## MEDIO AMBIENTE

En el ámbito de política pública de **Medio Ambiente**, se analizan datos de empleo en este sector, así como algunos indicadores destacados de la última edición del EcoBarómetro de Andalucía (2022).

En primer lugar, se toman en consideración los datos de demanda de empleo y de contratación en este sector provenientes de los informes “El mercado de trabajo en el sector ambiental” del Observatorio Argos, correspondiente al periodo 2016-2023. Según este informe, la demanda de empleo desciende un 6% entre 2016 y 2023 (1.396.820 y 1.319.073 personas demandantes de empleo, respectivamente). No obstante, este descenso no es igual para mujeres que para hombres, ya que, si bien para ellos desciende un 19%, para ellas aumenta en un 12% (662.339 y 656.734, respectivamente). Como resultado, la brecha de género se ha ido estrechando y en 2023 los datos son cercanos a la paridad (50,2% hombres y 49,8% mujeres).

Al igual que ocurre con la demanda de empleo, la contratación en el sector medioambiental ha descendido un 27,3% entre 2016 (278.615) y 2023 (202.434). El mayor descenso lo han experimentado los hombres (32,6%), que pasan de 232.436 contratos en 2016 a 156.644 en 2023. En el caso de las mujeres, su volumen de contratación era mucho más bajo y se ha mantenido así durante los años analizados, por lo que el descenso es cercano a un punto porcentual (46.179 en 2016 y 45.790 en 2023). En el período analizado la brecha de género ha ido descendiendo paulatinamente, pero en 2023 la distribución todavía se encuentra lejos del equilibrio (77,4% hombres y 22,6% mujeres).

Por su parte, el EcoBarómetro de Andalucía se orienta fundamentalmente al estudio del grado de concienciación ambiental de la población andaluza. Dado que los comportamientos y hábitos individuales inciden tanto en la generación como en la solución de los problemas medioambientales, resulta esencial comprenderlos —integrando el enfoque de género— para optimizar el diseño y la implementación de políticas públicas en este ámbito.

El informe del EcoBarómetro de Andalucía, en su edición de 2022, encuentra una relación importante entre la percepción de cambios en el clima local y la preocupación ambiental. De manera conjunta, un 88% de las personas que tienen una alta preocupación por el medio ambiente perciben que en su entorno se están produciendo cambios climáticos. Esta proporción asciende al 89% en el caso de las mujeres y es del 87% en el caso de los hombres. En el caso de niveles de preocupación medio y bajo las diferencias de género se van ampliando. De esta manera, también es mayor el conjunto de mujeres que perciben estos cambios en su entorno (84,2% y 65,1%, respectivamente), frente a los hombres (75,1% para el nivel medio y 48,3%, para el bajo). Se observa, por tanto, una relación directamente proporcional entre la preocupación ambiental y la percepción de cambios climáticos en el entorno local, más acusada en el caso de las mujeres que de los hombres.

Quienes perciben que en su entorno más cercano el clima ha cambiado o está cambiando, también señalan varios aspectos en los que este hecho incidirá en el futuro y en qué grado<sup>6</sup>. De esta manera, los aspectos relacionados con el bienestar humano obtienen los niveles más altos de afectación, como es el acceso a elementos básicos como el agua, la energía o productos de uso cotidiano (promedio 8 sobre 10). Esta creencia es ligeramente superior en el caso de las mujeres (8,1) que de los hombres (7,9). También se observa esta situación en la percepción de la salud individual, cuya media es de 7,9 y se eleva a 8 en el caso de las mujeres (7,7 la media masculina). El bienestar, en general, se encuentra en tercera posición, con una media de 7,7, siendo nuevamente superior la media femenina que la masculina (7,8 y 7,6, respectivamente). Los aspectos con puntuaciones medias más bajas son el poder adquisitivo (7,1) y la seguridad (6,9), ámbitos en los que la percepción de las mujeres supera a la de los hombres.

Este informe también se centra en los problemas más importantes que tiene Andalucía en relación con el medio ambiente. De esta manera, alrededor de un tercio de la población señala el deterioro de las playas y mares (32,3%), la falta de agua (32,2%) y la contaminación (31,6%). Estas tres cuestiones son las más destacadas, tanto por hombres como por mujeres en proporciones similares, aunque las mujeres tienen una mayor representación, especialmente en el caso de la contaminación (33% mujeres y 30% hombres). Los incendios forestales ocupan el cuarto lugar (20,4%) y nuevamente las mujeres señalan este problema en mayor medida que los hombres (21,2% y 19,5%, respectivamente).

6 Puntuación de 1 a 10, siendo 10 “cree que le afectarán mucho” y 1 “cree que no le afectarán nada”.

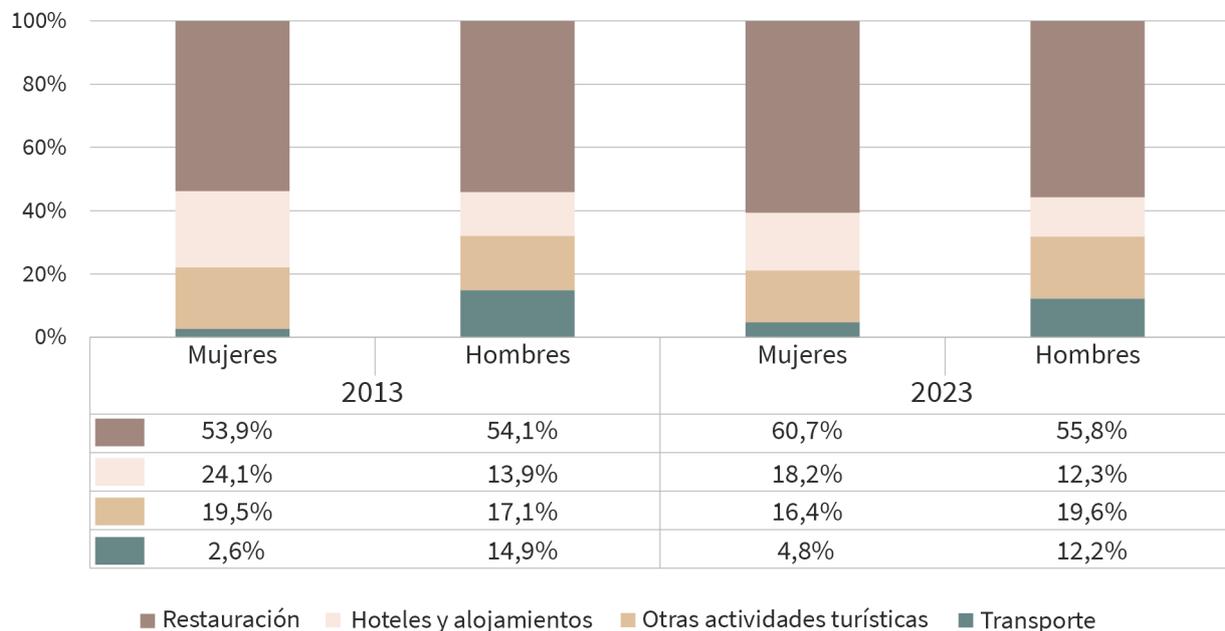
## TURISMO Y COMERCIO

El **Sector Turístico**, en los últimos años, ha venido manteniendo una tendencia creciente en Andalucía, de manera que el número de turistas que visitaron Andalucía en la última década (2013-2023) registró un crecimiento del 52,2%, alcanzado en 2023, como último año con datos disponibles, la cifra de 34,3 millones de visitantes, convirtiéndose en el máximo de la serie histórica hasta dicho año. Estos datos, demuestran que el sector ha superado la caída, sin precedentes, que se registró en 2020 como consecuencia de la crisis sanitaria de la COVID-19, al superar definitivamente las cifras previas a la pandemia.

Por sexo, se observa que el 50,9% de los turistas que visitaron Andalucía en 2023 fueron mujeres y el 49,1% hombres. Esta proporción se viene manteniendo a lo largo de la década (2013-2023) y, aunque es equilibrada, el porcentaje de mujeres es siempre ligeramente superior. En 2013, las mujeres suponían el 52,4% del total de turistas que visitaban Andalucía y los hombres el 47,6%. Este patrón se mantiene independientemente del lugar de procedencia de los turistas.

Si se analizan los destinos turísticos más comunes, como son el turismo cultural y el de litoral (sol y playa), se observa que en ambos casos se mantiene una distribución equilibrada entre sexos en la década objeto de estudio, siendo, por regla general, el porcentaje de mujeres ligeramente superior en ambos segmentos turísticos, excepto para este último año 2023, donde la proporción de hombres en el turismo de litoral ha sido superior a las mujeres (50,6% frente 49,4%), en contraste con el turismo cultural, donde las mujeres suponen el 52% y los hombres el 48%. Este incremento de turistas masculinos en el segmento de turismo de litoral ha contribuido a eliminar la brecha de género existente en este tipo de turismo, que, en el año 2013, era de 4,7 puntos porcentuales.

**Gráfico 2.15. Personas ocupadas según sexo por ramas de actividad de la industria turística de Andalucía. Años 2013 y 2023**



NOTA: Media anual.

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

En el año 2023, el total de personas ocupadas en el sector turístico en Andalucía alcanzó la cifra de 416.900 personas, de las cuales el 51,6% fueron hombre y el 48,4% mujeres. Respecto al año anterior, las mujeres ocupadas registraron un crecimiento del 6,4%, frente a un descenso del 3,7% registrado en la ocupación masculina.

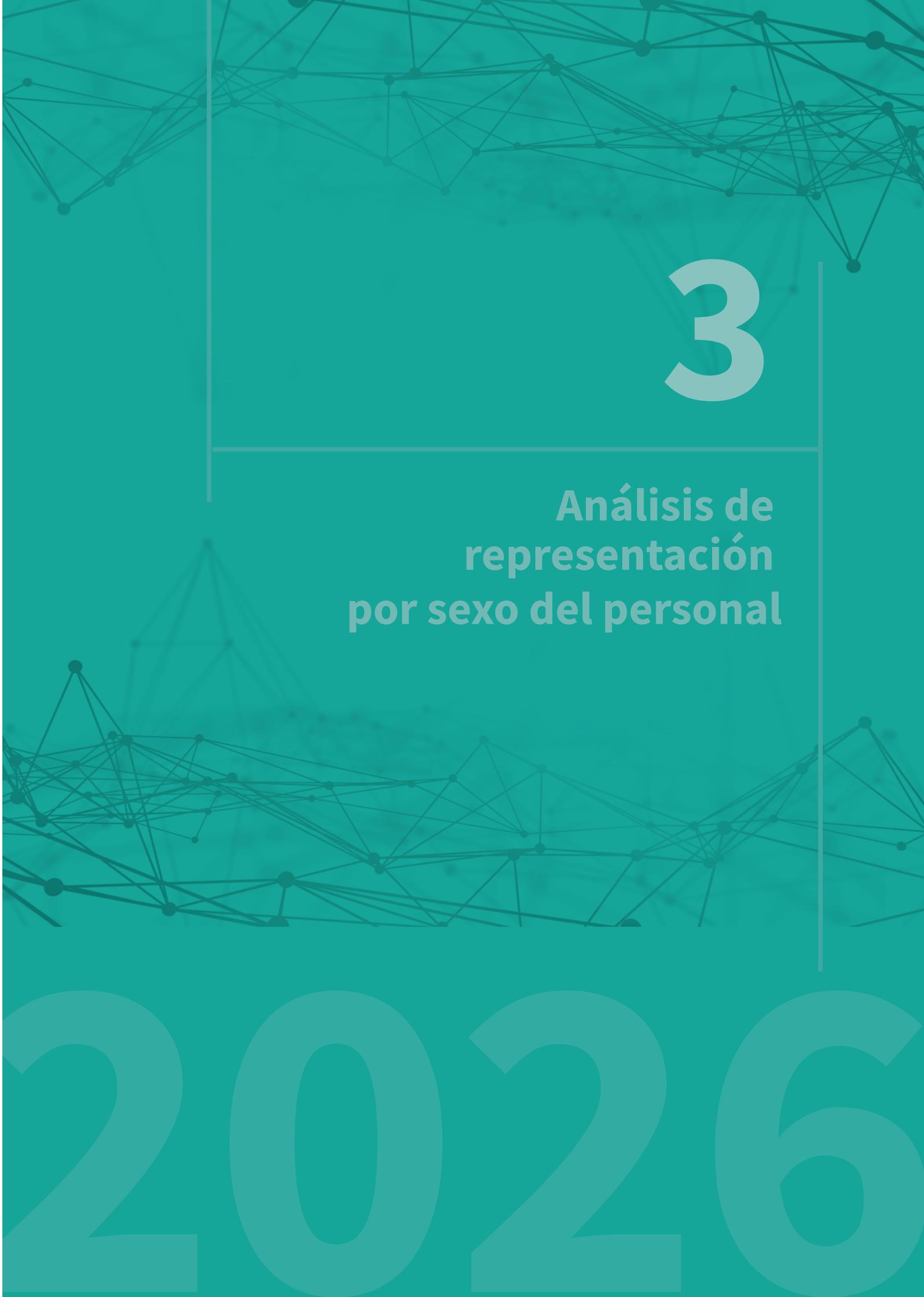
El análisis por rama de actividad refleja que el mayor número de mujeres se concentra en la restauración, donde trabajan el 60,7%, seguido del segmento de hoteles y alojamientos, que concentra al 18,2% de las mujeres ocupadas. Por su parte, los hombres alcanzan una mayor representación que las mujeres en los segmentos de transportes (12,2% frente al 4,8%) y en otras actividades turísticas (19,6% frente al 16,4%).

Durante el periodo 2013-2023, las mujeres han ganado peso en el segmento de la restauración, pasando del 53,9% en 2013 hasta alcanzar el 60,7% en 2023, una representación casi cinco puntos porcentuales superior a la que tienen los hombres (55,8%). También se observa que ha aumentado su participación, aunque en este caso es poco representativa, en la rama del transporte. Este incremento ha sido de 2,2 puntos porcentuales hasta alcanzar el 4,8% en 2023, mientras que los hombres han disminuido su representación 2,7 puntos porcentuales en el periodo considerado (2013-2023).

Por su parte, en hoteles y alojamientos, así como en otras actividades turísticas, se produce una pérdida de representación femenina a lo largo de este periodo, 5,9 y 3,1 puntos porcentuales respectivamente.

En el **Sector Comercial**, el número de personas ocupadas en Andalucía ascendió en 2024 a 486.200, de las cuales el 49,4% eran mujeres y el 50,6% hombres. El incremento, en comparación con 2014, fue del 15,2%, siendo el crecimiento de los ocupados masculinos más del doble que el registrado en la ocupación femenina (un 21,5% frente al 9,4%). Este crecimiento ha repercutido en que la proporción de hombres ha aumentado y la de mujeres ha disminuido, pasando del 48% al 50,6% en el primer caso y del 52% al 49,4% en el segundo.

Si consideramos la situación profesional dentro del sector comercial, la categoría de personas asalariadas es la más numerosa, representando el 75% del total, manteniendo una proporción equilibrada entre los distintos sexos, con un peso ligeramente superior a la de las mujeres, que representan el 51,7%, frente al 48,3% de los hombres. La siguiente categoría profesional son las personas empresarias sin personal asalariado o personas trabajadoras independientes, que suponen el 16% del total y que cuenta con una distribución similar a la anterior (55,5% de mujeres). Por su parte, las personas empleadoras representan el 8,2% de la población ocupada en el sector comercial. En esta categoría existe un mayor grado de masculinización, ya que el 62,1% son hombres y el 37,9% son mujeres. Por último, se encuentran las personas que son miembros de cooperativas receptoras de ayuda familiar y en otras situaciones (0,9%), cuya composición es la más equilibrada de todas las categorías, siendo el 50,1% hombres y el 49,9% mujeres. Además, hay que considerar que, dentro de esta categoría, en la última década (2014-2024) las mujeres han disminuido su representación, pasando del 72,3% al 49,9%.

A network diagram with nodes and connecting lines, overlaid on a teal background. The diagram is composed of numerous small black dots (nodes) connected by thin black lines, forming a complex web of connections. The nodes are distributed across the entire page, with a higher density in the upper and lower sections.

# 3

## Análisis de representación por sexo del personal

# 2026

El análisis que se presenta en este capítulo examina la distribución de mujeres y hombres en los distintos colectivos de personal que integran la plantilla de la Junta de Andalucía. Este examen resulta fundamental para comprender cómo se estructura el empleo público, puesto que aunque las administraciones públicas parten de marcos normativos que garantizan la igualdad formal, las dinámicas sociales y los estereotipos de género continúan influyendo en la realidad laboral, generando diferencias en la presencia y posición de mujeres y hombres. Con este análisis se pretende, por tanto, identificar esas desigualdades y aportar información útil para avanzar hacia una igualdad efectiva en la Administración andaluza.

Los colectivos analizados en el presente capítulo incluyen al personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, del Sistema Educativo Público andaluz, del Servicio Andaluz de Salud, del personal no judicial de la Administración de Justicia y del personal de las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz. Cada edición del informe profundiza especialmente en uno de estos colectivos, realizando un seguimiento temporal de su evolución. En esta ocasión, se examina la situación del Personal del Sistema Educativo Público andaluz entre los años 2008 y 2025, teniendo en cuenta las tendencias reflejadas en los informes de 2013, 2017 y 2020.

Las principales fuentes de información utilizadas en los análisis son los registros administrativos de cada colectivo: la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional en el caso del personal docente, el Servicio Andaluz de Salud para el personal estatutario y el Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía para la Administración General y la Administración de Justicia. Por su parte, los datos relativos al personal de las entidades instrumentales provienen de la Central de Información del Sistema GIRO<sup>1</sup>.

Con el fin de garantizar la homogeneidad y comparabilidad de los resultados, los datos se han recopilado a fecha 1 de enero de 2025, a excepción del personal de Administración General, cuyos datos se han extraído a fecha 31 de enero de 2025. En el caso del personal alto cargo de la Administración General, y para ofrecer la imagen más actualizada, la información ha sido extraída a 15 de octubre de 2025.

Respecto al análisis de los permisos y retribuciones, los datos corresponden al año completo, analizándose las situaciones ocurridas entre el personal del Sistema Educativo Público andaluz en 2020 y 2025, teniendo en cuenta que los últimos datos actualizados corresponden al año completo 2024.

Para el estudio de la representación se utiliza el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (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.

1 Permite la recopilación de información (datos contables y no contables) de las Agencias, Sociedades Mercantiles, Fundaciones y Consorcios de la Junta de Andalucía.

Finalmente, el Informe de Evaluación de Impacto de Género 2026 incorpora también la información más reciente procedente de la adenda de género del anexo de personal del Proyecto de Ley del Presupuesto de la Junta de Andalucía. Dado que estos documentos no incluyen variables esenciales para identificar desigualdades —como la edad o la existencia de descendientes—, el análisis de Representación se fundamenta principalmente en los datos consolidados a 1 de enero de cada ejercicio.

## 3.1. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

El avance en la igualdad de género en todos los niveles y sectores de la Administración pública fortalece el funcionamiento de las instituciones, mejora la calidad de los servicios públicos y refuerza la confianza de la ciudadanía. Dado que el personal público desempeña un papel clave en el diseño, aplicación y ejecución de las políticas públicas, así como en la prestación de servicios, es esencial que refleje la diversidad de la sociedad. Asegurar una representación igualitaria entre el personal de la Administración, contribuye a contar con una participación más amplia de la ciudadanía en las decisiones que afectan a su vida diaria.

Este epígrafe del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto se centra en el análisis de la composición por sexo del personal funcionario y laboral acogido al VI Convenio de la Administración General de la Junta de Andalucía. El estudio contempla una serie de variables clave que permiten observar si existen desequilibrios estructurales en la distribución del personal, como el grupo profesional, el nivel administrativo, el órgano de destino, la edad o la existencia de descendencia. Estas dimensiones permiten no solo describir la situación actual, sino también identificar posibles barreras en el acceso, la promoción y la conciliación, fundamentales para avanzar en la igualdad de género.

Además, el apartado incorpora un análisis específico de los puestos de mayor responsabilidad, en tanto que su distribución por sexo constituye un indicador de la situación de la igualdad en la toma de decisiones. En este sentido, se examina la presencia de mujeres y hombres tanto en el colectivo de personal alto cargo como en los niveles 27 a 30 del personal funcionario, incorporando variables como la edad y las responsabilidades familiares, que pueden influir en las trayectorias profesionales.

Para la elaboración de este análisis se han utilizado los datos disponibles en el Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía, a fecha 31 de enero de 2025, salvo en el caso del personal alto cargo, cuya información se ha actualizado a fecha 15 de octubre de 2025 con el objetivo de ofrecer una visión más reciente. La comparativa con el año 2024 se realiza tomando como referencia la situación existente a 1 de enero de dicho año, permitiendo identificar posibles avances o retrocesos en la representación de hombres y mujeres.

La Adenda de género del Anexo de Personal que acompaña el procedimiento de elaboración del Presupuesto 2026, incluye una estimación del número de efectivos que integra el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, con datos extraídos en septiembre de 2025. Esta observación cuantitativa complementa el presente estudio, mostrando que el personal de la Administración General lo integran 41.859 personas, de las que 27.231 son mujeres (65,1%) y 14.628 hombres (34,9%).

### 3.1.1. ANÁLISIS GENERAL

En enero de 2025, el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía continúa mostrando una tendencia creciente hacia la feminización con un IPRHM=1,30, con un aumento del desequilibrio respecto al año anterior (IPRHM=1,28). Sin embargo, esta proporción femenina es inferior a la registrada en el personal de Administración General del conjunto de Comunidades Autónomas, donde a enero de 2025 se alcanzó un IPRHM de 1,40, y las mujeres suponían el 70,2%<sup>2</sup>.

El personal alto cargo de la Junta de Andalucía mantiene una representación equilibrada (IPRHM=0,88) en octubre de 2025, en términos prácticamente equivalentes a los del ejercicio anterior. Por su parte, el personal funcionario presenta una distribución por sexo similar (IPRHM=1,15) a la del año precedente, con mayoría de mujeres dentro de los márgenes de equilibrio. Entre el personal laboral, la sobrerrepresentación femenina se incrementa (IPRHM=1,45) respecto al ejercicio 2024.

2 IPRHM para la Administración General de las Comunidades Autónomas según los datos del último Boletín Estadístico del Personal al servicio de las Administraciones Públicas (enero, 2025) del Ministerio para la Transformación digital y la Función Pública (p.10).

**Cuadro 3.1.1. Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías, grupos y subgrupos profesionales. IPRHM 2025 y 2024**

| Categoría            | Año  | Grupos y subgrupos |       |        |       |      | Total |
|----------------------|------|--------------------|-------|--------|-------|------|-------|
|                      |      | A1/I               | A2/II | C1/III | C2/IV | E/V  |       |
| Personal Alto Cargo  | 2025 | 0,88               |       |        |       |      | 0,88  |
|                      | 2024 | 0,89               |       |        |       |      | 0,89  |
| Personal Funcionario | 2025 | 1,01               | 1,25  | 1,28   | 1,31  | 2,00 | 1,15  |
|                      | 2024 | 1,00               | 1,25  | 1,27   | 1,27  | 2,00 | 1,14  |
| Personal Laboral     | 2025 | 1,39               | 1,58  | 1,53   | 1,07  | 1,50 | 1,45  |
|                      | 2024 | 1,33               | 1,57  | 1,51   | 1,09  | 1,46 | 1,43  |

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

La proporción de mujeres funcionarias en la Administración andaluza es inferior a la media observada en la Administración General de las Comunidades Autónomas a enero de 2025 (IPRHM=1,40). Sin embargo, el personal laboral en dichas administraciones presenta una situación cercana a la andaluza, con un IPRHM de 1,41. La elevada participación femenina en el personal de todas las administraciones regionales podría explicarse por el hecho de que las competencias vinculadas a sectores tradicionalmente feminizados, como salud, educación o políticas sociales, están atribuidas a la administración descentralizada.

La distribución del personal por consejerías refleja, al igual que en años anteriores, una clara segregación horizontal en función de los distintos ámbitos de las políticas públicas. En 2025, algunas consejerías presentan una sobrerrepresentación femenina, como es el caso de las Consejerías de Desarrollo Educativo y Formación Profesional (IPRHM=1,59); Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad (IPRHM=1,50); Sanidad, Presidencia y Emergencias (Área de Sanidad)(IPRHM=1,31); Justicia, Administración Local y Función Pública (IPRHM=1,28); Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Diálogo Social y Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (ambas con un IPRHM=1,22); y Turismo y Andalucía Exterior (IPRHM=1,21). En contraste, la Consejería de Sostenibilidad y Medio Ambiente (IPRHM=0,73) presenta una mayoría masculina y no alcanza los niveles de equilibrio representativo. Las demás consejerías se mantienen dentro de la horquilla de equilibrio.

Se mantiene la tendencia hacia una mayor presencia de hombres en los puestos de mayor responsabilidad dentro de la Administración de la Junta de Andalucía, mientras que las mujeres continúan concentrándose mayoritariamente en los niveles intermedios y bajos de la estructura organizativa. En este sentido, aunque en el subgrupo A1 —que agrupa las categorías con mayores niveles de responsabilidad, remuneración y exigencia formativa— la representación de mujeres y hombres es prácticamente paritaria (IPRHM=1,01), se observa un incremento progresivo de la presencia femenina en los subgrupos de menor nivel. Este patrón refleja un mayor desequilibrio, especialmente significativo en el grupo E, donde el IPRHM alcanza un valor de 2. Respecto al personal laboral, las mujeres constituyen la mayoría en casi todos los grupos profesionales. La única excepción es el grupo IV, donde su representación experimenta un ligero descenso respecto al año anterior (IPRHM=1,07). Este comportamiento se explica por la naturaleza de las funciones incluidas en este grupo, tradicionalmente masculinizadas.

La edad está perdiendo peso como factor que influye en la representación del personal en la Administración General de la Junta de Andalucía, dado que en 2025 las mujeres predominan en todos los grupos etarios, sin que se observen diferencias significativas en su presencia en ninguno de ellos. Sin embargo, se detecta un leve incremento de la proporción masculina entre el personal menor de 35 años en comparación con años anteriores (IPRHM=1,19 en 2025). Por otro lado, el número de hijos sí parece tener un efecto, ya que la proporción de mujeres es mayor entre quienes no tienen hijos (IPRHM=1,30) o tienen un solo hijo (IPRHM=1,33), en comparación con quienes tienen dos hijos (IPRHM=1,29), tres o más (IPRHM=1,24).

### 3.1.2. PERSONAL ALTO CARGO

En septiembre de 2025, la representación del personal alto cargo<sup>3</sup> de la Administración General de la Junta de Andalucía sigue siendo equilibrada (IPRHM=0,88); con un ligero incremento de la presencia masculina con relación al año anterior (IPRHM=0,89).

**Cuadro 3.1.2. Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2025 e IPRHM 2025 y 2024**

|   | M          | H          | TOTAL      | 2025        | 2024        |
|---|------------|------------|------------|-------------|-------------|
| Presidencia                               | 0          | 1          | 1          | 0,00        | 0,00        |
| Consejerías                               | 7          | 6          | 13         | 1,08        | 1,14        |
| Viceconsejerías                           | 7          | 7          | 14         | 1,00        | 1,14        |
| Secretaría General                        | 16         | 17         | 33         | 0,97        | 0,97        |
| Secretaría General Técnica                | 9          | 5          | 14         | 1,29        | 1,29        |
| Dirección General y Delegaciones Gobierno | 33         | 43         | 76         | 0,87        | 0,79        |
| Delegaciones Territoriales                | 32         | 48         | 80         | 0,80        | 0,88        |
| Otros altos cargos                        | 14         | 23         | 37         | 0,76        | 0,77        |
| <b>Total</b>                              | <b>118</b> | <b>150</b> | <b>268</b> | <b>0,88</b> | <b>0,89</b> |

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

La mayor parte de los órganos en los que se ubica el personal alto cargo mantiene las representaciones equilibradas del año precedente. Las Consejerías (IPRHM=1,08) y las Secretarías Generales (IPRHM=0,97) mantienen exactamente la misma distribución con una mayoría de mujeres en el primer caso y con una situación cercana a la paridad en el segundo. Por su parte, las Viceconsejerías (IPRHM=1) alcanzan la paridad en 2025, mientras en las Delegaciones Territoriales (IPRHM=0,80) disminuye la representación femenina. Al contrario de lo que ocurre en las Direcciones Generales y Delegaciones del Gobierno donde la representación de las mujeres se ha visto incrementada en el último año (IPRHM=0,87). Fuera de los márgenes de equilibrio se encuentran las Secretarías Generales Técnicas (IPRHM=1,29) y la categoría “Otros altos cargos” (IPRHM=0,76), por sobrerrepresentación de mujeres y de hombres, respectivamente.

En el análisis por consejerías, cabe destacar que dos consejerías cuentan con una distribución paritaria (IPRHM=1), la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad y la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública. Además, se encuentra en equilibrio representativo un total de cuatro consejerías y el Consejo Audiovisual de Andalucía. Fuera de este rango, con sobrerrepresentación femenina, se encuentran el Consejo Consultivo de Andalucía (IPRHM=1,43) y la Consejería de Cultura y Deporte (IPRHM=1,54). Las consejerías con una representación masculina mayoritaria son: Sanidad, Presidencia y Emergencias (Área de Presidencia y Emergencias) (IPRHM=0,77), Turismo y Andalucía Exterior (IPRHM= 0,75), Sostenibilidad y Medio Ambiente (IPRHM= 0,67), Desarrollo Educativo y Formación Profesional (IPRHM= 0,63), Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Diálogo Social (IPRHM= 0,43) e Industria, Energía y Minas (IPRHM= 0,33). Por último, el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía y la Agencia de la Competencia y de la Regulación Económica de Andalucía tiene al frente un hombre alto cargo.

3 Se considera personal alto cargo de la Junta de Andalucía, el incluido en el artículo 10 bis de la Ley 3/2005 de Incompatibilidad y Retribuciones, modificada por la Ley 12/2023, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2024. Esta categoría comprende a las personas titulares de la Presidencia y Vicepresidencia de la Junta de Andalucía, así como a las de las Consejerías, Viceconsejerías, Secretarías Generales, Direcciones Generales, Secretarías Generales Técnicas, Delegaciones del Gobierno, Delegaciones Territoriales, Delegaciones Provinciales y asimilados a cualquiera de los anteriores, ya sean de la Junta de Andalucía o de sus agencias administrativas y de régimen especial.

Por edad, la representación del personal alto cargo está masculinizada entre el personal menor de 34 años (IPRHM=0,00), entre el personal de 35-44 años (IPRHM=0,55); así como entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,77). En el resto de edades, sin embargo, se mantienen valores de representación equilibrada. En cuanto al número de hijos e hijas, se observa un equilibrio representativo en todas las opciones de descendencia, aunque en la opción sin descendencia (IPRHM=0,80), se observa una mayor representación masculina que en el resto de horquillas etarias.

### 3.1.3. PERSONAL FUNCIONARIO

En el año 2025, el conjunto del personal funcionario, que representa el 49,3% del total de la plantilla, mantiene un equilibrio de género similar al registrado el año anterior, con un IPRHM de 1,15, frente al 1,14 de 2024.

No obstante, el análisis por grupos profesionales revela diferencias significativas en la distribución de género. Solo en el subgrupo A1 —correspondiente a los puestos de mayor responsabilidad y requisitos formativos— se observa una representación prácticamente paritaria, con una ligera mayoría de mujeres (IPRHM=1,01). En el resto de los subgrupos, la presencia femenina es considerablemente mayor y tiende a incrementarse progresivamente a medida que se desciende en la escala profesional: subgrupo A2 (IPRHM=1,25), subgrupo C1 (IPRHM=1,28), subgrupo C2 (IPRHM=1,31) y grupo E (IPRHM=2). Este patrón evidencia una concentración femenina en los puestos de menor nivel, reflejo de una segregación vertical de género, que condiciona el acceso de las mujeres a las posiciones más altas dentro de la carrera profesional.

Una dinámica similar se observa al analizar los datos por niveles administrativos. Aunque los hombres predominan en los niveles superiores (niveles 27-30, con un IPRHM=0,94, y niveles 24-26, con un IPRHM=0,99), estos valores aún se sitúan dentro del umbral de equilibrio representativo. En cambio, la sobrerrepresentación femenina se intensifica en los niveles inferiores, especialmente en los niveles hasta el 14, donde el índice alcanza un valor de 1,37, lo que supone un aumento del desequilibrio respecto al año anterior (IPRHM=1,35).

**Cuadro 3.1.3. Personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo, nivel y grupo profesional. Año 2025 e IPRHM 2025 y 2024**

| Grupo/<br>Nivel | A1    |       | A2    |       | C1    |       | C2    |      | E |      | Total |   |        |       | IPRHM  |       |      |      |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|---|------|-------|---|--------|-------|--------|-------|------|------|
|                 | M     | H     | M     | H     | M     | H     | M     | H    | M | H    | M     | H | Total  | %     | 2025   | 2024  |      |      |
| 30              | 122   | 127   |       |       |       |       |       |      |   |      |       |   | 122    | 127   | 249    | 1,2   | 0,98 | 0,93 |
| 29              | 49    | 53    |       |       |       |       |       |      |   |      |       |   | 49     | 53    | 102    | 0,5   | 0,96 | 0,89 |
| 28              | 516   | 569   |       |       |       |       |       |      |   |      |       |   | 516    | 569   | 1.085  | 5,2   | 0,95 | 0,97 |
| 27              | 347   | 416   |       |       |       |       |       |      |   |      |       |   | 347    | 416   | 763    | 3,7   | 0,91 | 0,88 |
| 26              | 545   | 585   | 4     | 4     |       |       |       |      |   |      |       |   | 549    | 589   | 1.138  | 5,5   | 0,96 | 0,91 |
| 25              | 2.038 | 2.151 | 1     | 1     |       |       |       |      |   |      |       |   | 2.039  | 2.152 | 4.191  | 20,1  | 0,97 | 0,97 |
| 24              | 206   | 150   | 41    | 10    |       |       |       |      |   |      |       |   | 247    | 160   | 407    | 2,0   | 1,21 | 1,17 |
| 23              | 366   | 340   |       |       |       |       |       |      |   |      |       |   | 366    | 340   | 706    | 3,4   | 1,04 | 1,01 |
| 22              | 810   | 528   | 464   | 256   | 3     | -     |       |      |   |      |       |   | 1.277  | 784   | 2.061  | 9,9   | 1,24 | 1,24 |
| 21              |       |       | 2     | 40    | -     | 7     |       |      |   |      |       |   | 2      | 47    | 49     | 0,2   | 0,08 | 0,12 |
| 20              |       |       | 500   | 364   | 7     | 84    |       |      |   |      |       |   | 507    | 448   | 955    | 4,6   | 1,06 | 1,06 |
| 19              |       |       | 1     | -     |       |       |       |      |   |      |       |   | 1      | -     | 1      | 0,0   | -    | -    |
| 18              |       |       | 913   | 473   | 2.156 | 1.137 |       |      |   |      |       |   | 3.069  | 1.610 | 4.679  | 22,4  | 1,31 | 1,32 |
| 17              |       |       |       |       | 61    | 18    | 1     | 13   |   |      |       |   | 62     | 31    | 93     | 0,4   | 1,33 | 1,26 |
| 16              |       |       |       |       | 469   | 375   | 7     | 48   |   |      |       |   | 476    | 423   | 899    | 4,3   | 1,06 | 1,08 |
| 15              |       |       |       |       | 1.472 | 713   | 6     | 3    |   |      |       |   | 1.478  | 716   | 2.194  | 10,5  | 1,35 | 1,31 |
| 14              |       |       |       |       |       |       | 878   | 408  |   |      |       |   | 878    | 408   | 1.286  | 6,2   | 1,37 | 1,34 |
| 13              |       |       |       |       |       |       |       |      |   |      |       |   | -      | -     | -      | -     | -    | -    |
| 12              |       |       |       |       |       |       |       |      | 6 | -    |       |   | 6      | -     | 6      | 0,0   | 2,00 | 2,00 |
| Total           | 4.999 | 4.919 | 1.926 | 1.148 | 4.168 | 2.334 | 892   | 472  | 6 | -    |       |   | 11.991 | 8.873 | 20.864 | 100,0 | 1,15 | 1,14 |
|                 | 9.918 |       | 3.074 |       | 6.502 |       | 1.364 |      | 6 |      |       |   | 20.864 |       |        |       |      |      |
| IPRHM 2025      |       | 1,01  |       | 1,25  |       | 1,28  |       | 1,31 |   | 2,00 |       |   |        |       | 1,15   |       |      |      |
| IPRHM 2024      |       | 1,00  |       | 1,25  |       | 1,27  |       | 1,27 |   | 2,00 |       |   |        |       | 1,14   |       |      |      |

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

Se identifican también diferentes situaciones en la composición del personal funcionario según la Consejería a la que pertenecen. Así, en la Consejería de Sostenibilidad y Medio Ambiente predomina la presencia masculina (IPRHM=0,76), mientras que en varias Consejerías como Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad (IPRHM=1,44); Desarrollo Educativo y Formación Profesional (IPRHM=1,34); Sanidad, Presidencia y Emergencias (Área de Sanidad) (IPRHM=1,29); Justicia, Administración Local y Función Pública (IPRHM=1,28); Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Diálogo Social (IPRHM=1,23); y Turismo y Andalucía Exterior (IPRHM=1,21), se observa una sobrerrepresentación femenina. Las demás consejerías y órganos mantienen una representación equilibrada entre mujeres y hombres.

Considerando la edad, se observa una mayor proporción de funcionarios mayores de 65 años (IPRHM=0,91), aunque esta cifra ha disminuido ligeramente respecto a 2024 (IPRHM=0,93). Por otro lado, en 2025 aumenta la presencia masculina entre el personal funcionario menor de 35 años (IPRHM=1,17) en comparación con el año anterior (IPRHM=1,22). En cuanto a la descendencia, se observa una mayor proporción de funcionarias entre quienes no tienen hijos (IPRHM=1,16) o tienen un solo hijo (IPRHM=1,19), mientras que esta diferencia se reduce en el personal con dos hijos (IPRHM=1,13) y con tres o más (IPRHM=1,09).

## Personal funcionario de los niveles 27–30

El examen de la distribución de mujeres y hombres en puestos de mayor responsabilidad, facilita la identificación de obstáculos estructurales y sesgos implícitos o explícitos que dificultan el acceso de las mujeres a cargos de liderazgo y toma de decisiones, evidenciando así las desigualdades que persisten dentro de las organizaciones y permitiendo diseñar políticas efectivas para superarlas.

En enero de 2025, la representación de mujeres y hombres en los niveles 27-30 se mantiene equilibrada (IPRHM=0,94), mostrando un leve aumento en la presencia femenina respecto al año anterior (IPRHM=0,93). Sin embargo, la proporción de hombres en estos niveles superiores es mayor que en el subgrupo A1 (IPRHM=1,01) y, que en el total del personal funcionario (IPRHM=1,15).

Entre el personal más joven, especialmente en los grupos de menos de 35 años (IPRHM=1,02) y de 35 a 44 años (IPRHM=1,22), las mujeres tienen una presencia superior en estos niveles, mientras que el grupo de mayores de 65 años (IPRHM=0,69) muestra una mayor participación masculina. Además, en los niveles 27-30, la cantidad de hombres y mujeres sin descendencia es prácticamente igual (IPRHM=1), y se observan más hombres en todas las situaciones con descendencia, siempre dentro del equilibrio representativo.

### 3.1.4. PERSONAL LABORAL

En enero de 2025, el personal laboral supone el 50% del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, y muestra un aumento de la feminización, alcanzando un IPRHM de 1,45, ligeramente superior al registrado en 2024 (IPRHM=1,43).

Más de la mitad del personal laboral (56,6%) desempeña sus funciones en la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, donde la feminización alcanza niveles muy elevados (IPRHM=1,64). A continuación se sitúa la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, que agrupa al 18,6% del personal y también muestra un notable desequilibrio (IPRHM=1,53). Otras Consejerías con plantillas laborales claramente feminizadas son Sanidad, Presidencia y Emergencias (Área de Sanidad) (IPRHM=1,38), Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (IPRHM=1,32), Justicia, Administración Local y Función Pública (IPRHM=1,29), Turismo y Andalucía Exterior (IPRHM=1,26) y Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Diálogo Social (IPRHM=1,21). Las únicas Consejerías con representación equilibrada son Cultura y Deporte (IPRHM=1,09) y Universidad, Investigación e Innovación (IPRHM=1,00), mientras el resto de consejerías presentan un personal laboral masculinizado.

En cuanto a los grupos profesionales, el grupo II sigue siendo el más feminizado (IPRHM=1,58), integrado por personal con titulación de grado medio, como personal educador social e infantil. Le siguen el grupo III (IPRHM=1,53), compuesto mayoritariamente por personal técnico en educación infantil, integración social y monitores/as escolares, y el grupo V (IPRHM=1,50), que concentra casi la mitad del personal laboral y abarca tareas como ordenanza, limpieza, cocina o servicios domésticos. El grupo I, que representa el 4,1% del total y está formado por personal con titulación superior y funciones de mayor responsabilidad, también está feminizado (IPRHM=1,39).

El único grupo que presenta equilibrio representativo, aunque con ligera mayoría femenina, es el grupo IV (IPRHM=1,07). Este incluye personal auxiliar de clínica y cocina, así como profesiones tradicionalmente masculinizadas como oficios manuales (albañilería, fontanería, carpintería, etc.), además de personal conductor y celador.

Por antigüedad, se observa que la sobrerrepresentación femenina es especialmente significativa entre quienes se han incorporado más recientemente —es decir, con entre 2 y 4 trienios de antigüedad— donde el IPRHM asciende a 1,61. En cambio, entre el personal con más antigüedad la representación femenina disminuye: los trabajadores con más de 16 trienios presentan una mayoría masculina (IPRHM=0,33), mientras que en quienes cuentan con 12 (IPRHM=1,20) o 13 trienios (IPRHM=1,17), la distribución por sexo es más equilibrada.

En cuanto a la edad, las mujeres son mayoría en todas las franjas, sin que exista una correlación clara entre edad y la representación, aunque se ha detectado un leve aumento en la proporción de hombres menores de 35 años en los últimos años. Tampoco parece que la descendencia influya en términos de representación puesto que la presencia de mujeres es mayoritaria en todos los casos, con o sin hijos o hijas.

## 3.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ

El presente apartado tiene por objeto analizar la distribución de mujeres y hombres en el conjunto del personal que integra el Sistema Educativo Público de Andalucía<sup>4</sup>, tomando como referencia los datos a fecha de 1 de enero de 2025. Esta edición incorpora un análisis evolutivo del periodo comprendido entre los años 2008 y 2025, contrastando las tendencias observadas en los informes publicados en 2013, 2017 y 2020.

El estudio aborda la composición del personal docente atendiendo a los distintos niveles y modalidades educativas, así como al tipo de centro y a los tramos de edad. Se incluye un apartado específico dedicado al personal de inspección educativa y a los equipos directivos, dado que estos desempeñan funciones de elevada responsabilidad y, han contado tradicionalmente con una mayor presencia masculina. Asimismo, se analizan los procesos de acceso a la función pública docente, prestando atención a las tasas de éxito del personal en relación con la representación de mujeres y hombres. Por último, el estudio incorpora información relativa a las retribuciones del personal, desagregada por nivel educativo y tipo de enseñanza, junto con el análisis por sexo del uso de permisos laborales.

A fin de proporcionar una visión más actualizada de la plantilla docente, tales datos se complementan con los extraídos del Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía (SirHus) y del Sistema de pago delegado para la educación concertada, con fecha 1 de enero de 2025. De acuerdo con esta última fuente, el personal del Sistema Educativo Público andaluz de los centros de titularidad pública está compuesto por 108.654 personas de las que 72.335 son mujeres (66,6%) y 36.319 son hombres (33,4%). Dentro de este conjunto, la mayor parte corresponde al personal funcionario, mientras que el personal laboral está compuesto por un total de 773 personas de las cuales 363 son mujeres (47% del personal laboral) y los hombres son 410 (53% del personal laboral).

### 3.2.1. ANÁLISIS GENERAL

A fecha de 1 de enero de 2025, el colectivo del personal docente del Sistema Educativo Público andaluz muestra un incremento de la participación femenina (IPRHM= 1,32)<sup>5</sup>, con respecto a 2008, primer año de referencia analizado en el que el IPRHM fue 1,22. Se consolida, por tanto, una tendencia sostenida hacia la feminización en la profesión docente a lo largo de los últimos años, alcanzándose en 2025 una distribución por sexo del 65,9% de mujeres frente al 34,1% de hombres. La proporción por sexo en el año 2008 era de un 65% de mujeres frente a un 35% de participación masculina.

Pese a dicho incremento, la participación femenina entre el profesorado andaluz se sitúa por debajo de la media nacional. En el curso 2022-2023, el 72,3% del profesorado de Enseñanzas de Régimen General no universitaria en España, estaba conformado por mujeres y el 27,7% por hombres<sup>6</sup>. La representación por sexo en el personal docente andaluz también es más equilibrada que en el conjunto de los países de la OCDE y los Estados Miembros de la Unión Europea<sup>7</sup>.

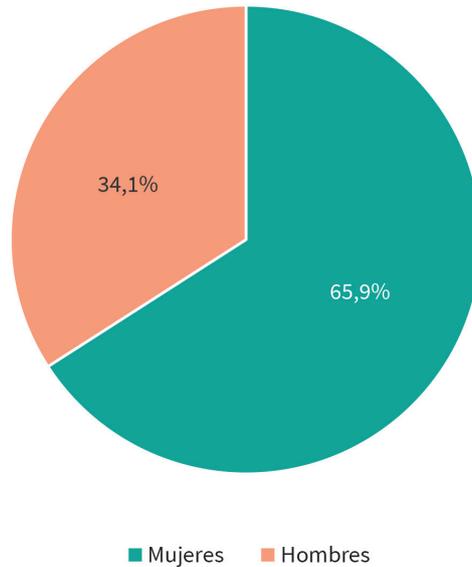
4 La Ley 17/2007 de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía establece que el Sistema Educativo Público de Andalucía comprende al personal docente de los centros públicos de titularidad de la Junta de Andalucía y de los centros privados concertados, así como al personal de los centros públicos de titularidad de las corporaciones locales y de otras administraciones públicas.

5 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.

6 Datos para el curso 2022-2023. Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (2025). *Informe Igualdad en Cifras. MEFP 2025. Aulas por la igualdad*, p.60.  
<https://www.educacionfpydeportes.gob.es/mc/igualdad/publicaciones/igualdad-en-cifras-mefp.html>

7 Según los datos de 2022, no actualizados, las mujeres representan el 96% del profesorado en Educación Infantil en el promedio para los países de la OCDE, el 83% en Primaria, el 68% en la primera etapa de Educación Secundaria y el 60% en

Gráfico 3.2.1.1. Distribución del personal docente según sexo. Año 2025



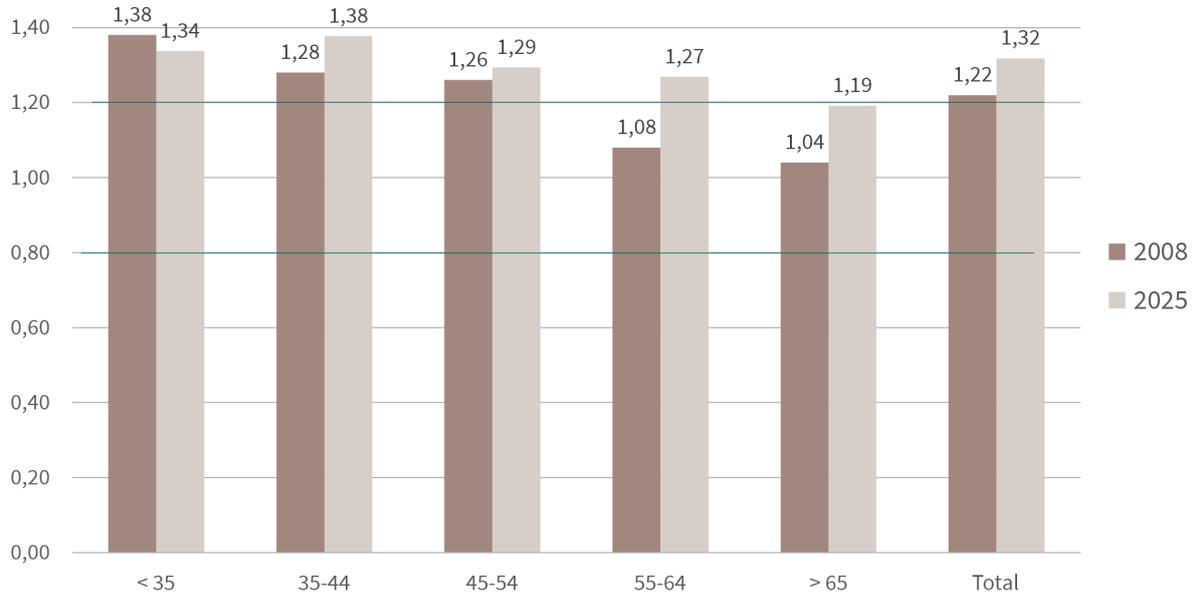
En cuanto a la titularidad de los centros, los centros públicos presentaban en 2008 valores próximos al equilibrio representativo (IPRHM=1,21), mientras que en los centros concertados el índice era superior (IPRHM=1,28). No obstante, entre 2008 y 2025, se ha incrementado la feminización en ambos tipos de centros, observándose una mayor participación femenina en centros públicos en 2025 (IPRHM=1,32), que en los centros concertados (IPRHM=1,30).

El análisis según la edad evidencia una mayor proporción de mujeres en todos los tramos de edad, tanto en 2008, como en 2025, si bien con diferencias según el tramo. El incremento más acusado se observa en el grupo de personal de 55 a 64 años, que en 2008 se encontraba dentro de los márgenes de equilibrio (IPRHM=1,08) y en 2025 muestra valores por encima de dicho equilibrio (IPRHM= 1,27). El tramo de entre 45-54 años es el que concentra la mayor parte del personal (37,7% del total) y también ha incrementado su feminización en 2025 (IPRHM=1,29). En este último año, el tramo de edad con mayor representación femenina es el de 35 a 44 años, con un IPRHM de 1,38. En cuanto al personal más joven, menor de 35 años, continúa estando feminizado en 2025 (IPRHM=1,34), pero en menor medida que en 2008 (IPRHM=1,38). Cabe destacar que, en ambos años, la franja de mayores de 65 años presenta valores dentro del equilibrio de género.

la segunda etapa de Educación Secundaria. Para el conjunto de la UE, los porcentajes se sitúan en un 97% de mujeres en Educación Infantil, un 86% en Educación Primaria, y un 71% y un 64% en primera y segunda etapa de Educación Secundaria. Ministerio de Educación y Formación Profesional (2024). *Panorama de la educación. Indicadores OCDE 2024*. Informe español, p. 140-141.

<https://www.educacionfpydeportes.gob.es/inee/indicadores/indicadores-internacionales/ocde.html>

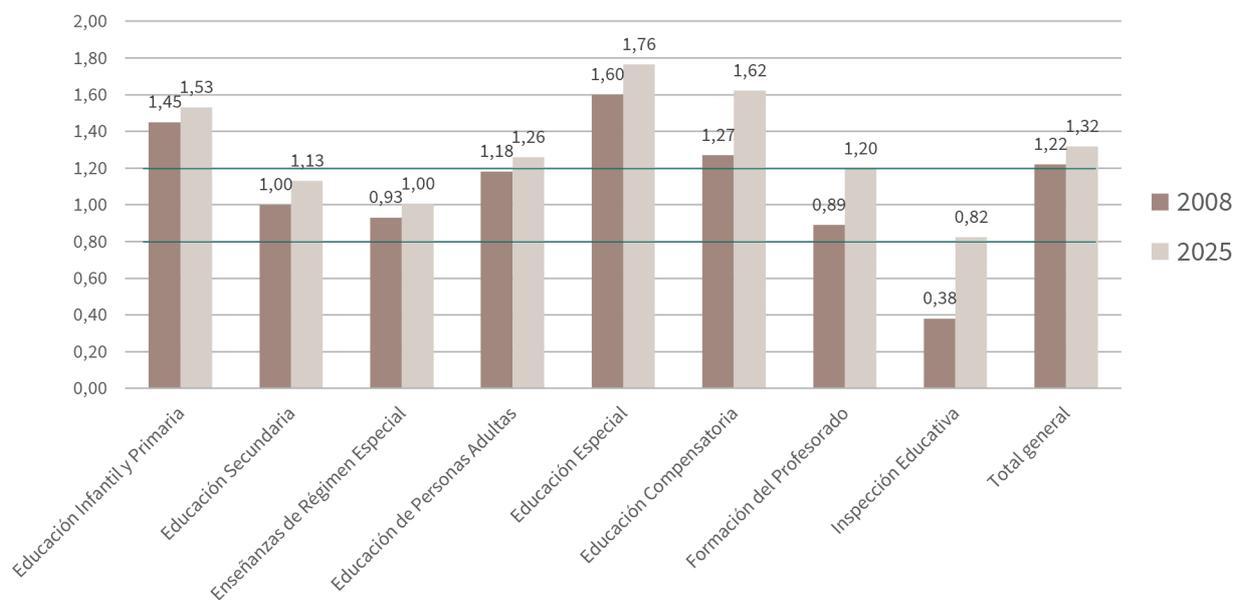
Gráfico 3.2.1.2. IPRHM del personal docente según edad. Años 2008 y 2025



### 3.2.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DOCENTE POR TIPO DE ENSEÑANZA

En el análisis de la representación por sexo por tipo de enseñanza, se observa la feminización de todos los colectivos en el periodo analizado. Este incremento es más destacado en los tipos de enseñanza que estaban más masculinizados en 2008. Es el caso de la Educación Compensatoria, la Formación del Profesorado, y especialmente entre el personal que desempeña la Inspección Educativa.

Gráfico 3.2.2.1. IPRHM por tipo de enseñanza. Años 2008 y 2025



El colectivo que presenta una representación más equilibrada en 2025 es el correspondiente a las Enseñanzas de Régimen Especial, que en 2008 contaba con un IPRHM de 0,93, y en 2025 presenta una representación paritaria. La plantilla de Educación Secundaria es la siguiente en este sentido puesto que, de una composición paritaria, ha pasado en 2025 a una sobrerrepresentación femenina pero aún dentro de los márgenes de equilibrio de género (IPRHM=1,13). Las plantillas con una participación femenina más elevada al principio y al final del periodo son las correspondientes a la Educación Especial, la Educación Compensatoria y la Educación Infantil y Primaria.

**Cuadro 3.2.2.1. Personal de Sistema Educativo Andaluz. Año 2025 e IPRHM 2025 y 2008**

| Niveles                            | Mujeres       | Hombres       | Total          | % Total      | IPRHM       |             |
|------------------------------------|---------------|---------------|----------------|--------------|-------------|-------------|
|                                    |               |               |                |              | 2025        | 2008        |
| Educación Infantil y Primaria      | 34.981        | 10.712        | 45.693         | 36,2         | 1,53        | 1,45        |
| Centros públicos                   | 28.697        | 8.501         | 37.198         | 29,5         | 1,54        | 1,44        |
| Centros concertados                | 6.284         | 2.211         | 8.495          | 6,7          | 1,48        | 1,51        |
| Educación Secundaria               | 35.643        | 27.431        | 63.074         | 49,9         | 1,13        | 1,00        |
| Centros públicos                   | 30.409        | 23.062        | 53.471         | 42,3         | 1,14        | 0,99        |
| Centros concertados                | 5.234         | 4.369         | 9.603          | 7,6          | 1,09        | 1,04        |
| Enseñanzas de Régimen Especial (p) | 2.582         | 2.562         | 5.144          | 4,1          | 1,00        | 0,93        |
| Educación de Personas Adultas (p)  | 1.311         | 773           | 2.084          | 1,6          | 1,26        | 1,18        |
| Educación Especial                 | 6.591         | 882           | 7.473          | 5,9          | 1,76        | 1,60        |
| Centros públicos                   | 5.603         | 664           | 6.267          | 5,0          | 1,79        | 1,63        |
| Centros concertados                | 988           | 218           | 1.206          | 1,0          | 1,64        | 1,48        |
| Educación Compensatoria (p)        | 1.771         | 413           | 2.184          | 1,7          | 1,62        | 1,27        |
| Formación del Profesorado (p)      | 216           | 145           | 361            | 0,3          | 1,20        | 0,89        |
| Inspección Educativa (p)           | 121           | 173           | 294            | 0,2          | 0,82        | 0,38        |
| <b>Total</b>                       | <b>83.216</b> | <b>43.091</b> | <b>126.307</b> | <b>100,0</b> | <b>1,32</b> | <b>1,22</b> |
| <b>centros públicos</b>            | <b>70.710</b> | <b>36.293</b> | <b>107.003</b> | <b>84,7</b>  | <b>1,32</b> | <b>1,21</b> |
| <b>centros concertados</b>         | <b>12.506</b> | <b>6.798</b>  | <b>19.304</b>  | <b>15,3</b>  | <b>1,30</b> | <b>1,28</b> |

Sobrerrepresentación masculina (<0,80). Representación equilibrada (0,80 - 1,20). Sobrerrepresentación femenina (>1,20) (p) solo en centros públicos

## A. Educación Infantil y Primaria

La Educación Infantil y Primaria concentra el 36,2% de total del personal de educación, y muestra un incremento de la representación femenina en el periodo estudiado, alcanzando en 2025 un IPRHM de 1,53 (IPRHM=1,45 en 2008). A pesar de este notable incremento, la composición de la plantilla de estos tipos de enseñanza está menos feminizada que la observada en el contexto nacional<sup>8</sup>.

Los centros públicos han incrementado en 2025 la representación de mujeres (IPRHM=1,54) en el periodo estudiado (IPRHM=1,44 en 2008), superando el valor del conjunto. Sin embargo, la proporción de hombres ha aumentado en los centros concertados en el último año estudiado (IPRHM=1,48) con respecto a 2008 (IPRHM= 1,51).

<sup>8</sup> Con datos de 2022, las mujeres suponen el 76,6% del total de profesorado en estos tipos de enseñanza en Andalucía, mientras en España representan el 93% del profesorado de Educación Infantil, y el 78% del profesorado de Educación Primaria. Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (2024). *Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2024. Informe español*, p.139-140. Datos no actualizados para el conjunto del territorio nacional en el curso 2022.

En relación con la edad del profesorado, se observa que continúa la tendencia observada en el año 2020, de un ligero aumento de la participación masculina en las edades intermedias y jóvenes, lo que indica una mayor incorporación de hombres a la docencia. Así, los grupos de edad de menores de 35 años, 35-44 y 45-54 que presentaban en 2008 un IPRHM de 1,53, registran unos índices de 1,50, 1,52 y 1,51 en 2025. Por el contrario, en las edades más avanzadas se confirma la agudización de la feminización de los últimos años, con una proporción de mujeres de un 80,7% en la franja 55-64 años, y de un 82,1% en el profesorado mayor de 65 años.

### Pruebas de acceso

La evolución de la representación de mujeres y hombres se observa también en los resultados del análisis de las pruebas de acceso al Cuerpo de Maestros y Maestras. En esta edición se estudian los datos de las convocatorias publicadas en el periodo 2020-2025<sup>9</sup>, en las que se ofertaron un total de 4.568 plazas. En concreto, en la primera convocatoria<sup>10</sup> se ofertaron 2.538 plazas; y en la segunda<sup>11</sup>, un total de 2.030 plazas. Además, se publicó una convocatoria de procedimientos selectivos, entre los que se encontraba la adquisición de nuevas especialidades en el Cuerpo de Maestros<sup>12</sup>.

En dichas convocatorias fueron cubiertas en total 4.593 plazas, el 78% por mujeres, y el 22% por hombres (IPRHM=1,56). Se observa cómo continúa la tendencia a la feminización en la incorporación de docentes en la Educación Infantil y Primaria, que ha caracterizado todo el periodo; ofreciendo datos cercanos a los resultados de las oposiciones de la primera convocatoria estudiada, la correspondiente al año 2007, cuando el 79,5% de las plazas fueron cubiertas por mujeres y el 20,5% por hombres. No obstante, se observa un ligero incremento de la participación masculina en estos resultados.

**Cuadro 3.2.2.2. Tasas de éxito en las pruebas de acceso a la función docente según sexo y especialidad. Convocatorias 2022-2023**

| Especialidad          | Mujeres       |              | Hombres       |              | Total S      | IPRHM       | Tasa de éxito |            |
|-----------------------|---------------|--------------|---------------|--------------|--------------|-------------|---------------|------------|
|                       | P             | S            | P             | S            |              |             | Mujeres       | Hombres    |
| Educación Infantil    | 13.136        | 637          | 410           | 18           | 655          | 1,95        | 4,8           | 4,4        |
| Inglés                | 4.510         | 525          | 1.114         | 97           | 622          | 1,69        | 11,6          | 8,7        |
| Francés               | 975           | 129          | 170           | 20           | 149          | 1,73        | 13,2          | 11,8       |
| Educación Física      | 3.643         | 281          | 4.964         | 413          | 694          | 0,81        | 7,7           | 8,3        |
| Música                | 880           | 71           | 526           | 39           | 110          | 1,29        | 8,1           | 7,4        |
| Pedagogía Terapéutica | 7.514         | 578          | 826           | 66           | 644          | 1,80        | 7,7           | 8,0        |
| Audición y Lenguaje   | 2.411         | 277          | 212           | 25           | 302          | 1,83        | 11,5          | 11,8       |
| Educación Primaria    | 12.992        | 1.084        | 3.341         | 333          | 1.417        | 1,53        | 8,3           | 10,0       |
| <b>Total</b>          | <b>46.061</b> | <b>3.582</b> | <b>11.563</b> | <b>1.011</b> | <b>4.593</b> | <b>1,56</b> | <b>7,8</b>    | <b>8,7</b> |

P= Personas que se presentan; S= Personas seleccionadas.

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

9 El Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuestos de 2013, realizó un análisis comparativo del periodo 2008-2012, el de 2017 desde 2013 hasta 2016, y el correspondiente a 2021, incluyó las pruebas celebradas en el periodo 2017-2019.

10 Orden de 23 de febrero de 2022, por la que se efectúa convocatoria de procedimiento selectivo para el ingreso en el Cuerpo de Maestros.

11 Orden de 12 de diciembre de 2022, por la que se efectúa convocatoria de procedimiento selectivo para el ingreso en los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores de Música y Artes Escénicas, Profesores de Artes Plásticas y Diseño, Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño, Maestros y Profesores Especialistas en Sectores Singulares de Formación Profesional.

12 Orden de 9 de noviembre de 2023, por la que se efectúa convocatoria de procedimientos selectivos para el acceso al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria y al Cuerpo de Profesores de Artes Plásticas y Diseño y adquisición de nuevas especialidades en el Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria y en el Cuerpo de Maestros.

Al igual que en convocatorias precedentes, se observa una sobrerrepresentación de mujeres en prácticamente todas las especialidades, estando menos alejadas del equilibrio representativo las especialidades de Música (IPRHM=1,29) y Educación Primaria (IPRHM=1,53). Como en años anteriores la especialidad de Educación Física representa la excepción puesto que es la única área en la que los seleccionados (59,5%) siguen siendo mayoría (IPRHM=0,81). No obstante, también se observa un aumento de la representación femenina con respecto a los datos de la primera convocatoria estudiada, la correspondiente al año 2007, en la que el 67,9% de las plazas fueron ocupadas por hombres con un IPRHM de 0,64. Las tasas de éxito registradas son muy similares entre mujeres y hombres.

## B. Educación Secundaria

La Educación Secundaria constituye el nivel educativo con mayor concentración de personal docente dentro del Sistema Público de Educación en Andalucía, al representar el 49,9% del total. En este tipo de enseñanza, la distribución de hombres y mujeres en 2025 se sitúa dentro de parámetros de equilibrio, con una presencia masculina del 45,5% y femenina del 54,5%, con proporciones más equilibradas que en el ámbito nacional<sup>13</sup>.

En el periodo comprendido entre 2008 y 2025, los indicadores de representación se han mantenido en niveles de equilibrio tanto en centros públicos como en concertados. Sin embargo, se aprecia un incremento progresivo en la presencia de mujeres en ambos, especialmente en los de titularidad pública. En este sentido, el IPRHM ha pasado de 0,99 a 1,14 en los centros públicos y de 1,04 a 1,09 en los concertados a lo largo del periodo.

El análisis por grupos de edad refleja un aumento en la presencia de mujeres dentro del colectivo docente en todas las edades. La franja de 45-54 años concentra la mayor parte del profesorado de Educación Secundaria (39,2%) y en el periodo estudiado, ha pasado de ser un grupo paritario (IPRHM=1,02) a tener una representación femenina mayoritaria (IPRHM=1,13), aunque equilibrada. El incremento de la presencia de mujeres es especialmente significativo en los tramos de mayor edad, donde en 2008 los hombres constituían la mayoría, con un IPRHM de 0,84 en el grupo de 55 a 64 años y de 0,79 entre quienes superaban los 65 años. Para 2025, estos indicadores muestran niveles de representación cercanos a la paridad, alcanzando un IPRHM de 1,05 en el primer grupo y de 0,93 en el segundo.

### Pruebas de acceso

Desde el año 2020 se han realizado varias convocatorias de acceso al Cuerpo de Profesorado de Enseñanza Secundaria, ofreciéndose en total 15.711 plazas<sup>14</sup>. En su conjunto, se cubrieron un total de 12.215 plazas de las que el 56,8% fueron mujeres y un 43,2% fueron hombres. A nivel agregado, se observa cómo en las convocatorias de los últimos años se han ido incorporando más hombres entre las personas seleccionadas, puesto que en 2008 el 63% de las plazas del Cuerpo de Profesorado de Enseñanza Secundaria y del Cuerpo de Profesorado Técnico de Formación Profesional, se cubrieron por mujeres, y el 37% por hombres. La situación es muy similar a la observada en 2018, cuando las mujeres representaban el 57,8% de las personas seleccionadas, mientras que los hombres, el 42,2%.

13 En el conjunto del territorio español, el personal docente de la 1ª etapa de Educación Secundaria está conformado por un 62% de mujeres y el de la 2ª etapa por un 57%, según datos no actualizados de 2022. Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (2024). *Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2024. Informe español*, p.140.

14 Procesos regulados por la Orden de 30 de noviembre de 2020, por la que se efectúa convocatoria de procedimientos selectivos para el ingreso en los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores Técnicos de Formación Profesional, Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas, Profesores de Artes Plásticas y Diseño, Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño y acceso al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria y al Cuerpo de Profesores de Artes Plásticas y Diseño; la Orden de 6 de marzo de 2023, por la que se efectúa convocatoria de procedimiento selectivo para el ingreso en los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas, Profesores de Música y Artes Escénicas, Profesores de Artes Plásticas y Diseño, Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño y Profesores Especialistas en Sectores Singulares de Formación Profesional; la Orden de 9 de noviembre de 2023, por la que se efectúa convocatoria de procedimientos selectivos para el acceso al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria y al Cuerpo de Profesores de Artes Plásticas y Diseño y adquisición de nuevas especialidades en el Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria y en el Cuerpo de Maestros; y la Orden de 12 de diciembre de 2022, por la que se efectúa convocatoria de procedimiento selectivo para el ingreso en los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores de Música y Artes Escénicas, Profesores de Artes Plásticas y Diseño, Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño, Maestros y Profesores Especialistas en Sectores Singulares de Formación Profesional.

En el Cuerpo de Profesorado de Enseñanza Secundaria, se observa una notable segregación horizontal con una acusada presencia femenina en determinadas especialidades, entre las que destacan Francés, Orientación Educativa, Inglés, Intervención Sociocomunitaria y Formación y Orientación Laboral. Por el contrario, la representación masculina es mayoritaria en especialidades como Organización y Procesos de Mantenimiento de Vehículos, Sistemas Electrotécnicos y Automáticos, Organización y Proyectos de Sistemas Energéticos, Educación Física e Informática. Entre las especialidades más paritarias se encuentran Matemáticas, Griego y Música.

**Cuadro 3.2.2.3. Tasas de éxito en las pruebas de acceso al Cuerpo de Profesorado de Enseñanza Secundaria según sexo. Convocatorias 2020-2023**

| Especialidad  | Mujeres |       | Hombres |     | Total S | IPRHM | Tasa de éxito |         |
|---|---------|-------|---------|-----|---------|-------|---------------|---------|
|   | P       | S     | P       | S   |         |       | Mujeres       | Hombres |
| Filosofía   | 438     | 101   | 649     | 178 | 279     | 0,72  | 23,1          | 27,4    |
| Griego  | 123     | 18    | 67      | 16  | 34      | 1,06  | 14,6          | 23,9    |
| Latín   | 259     | 52    | 132     | 32  | 84      | 1,24  | 20,1          | 24,2    |
| Lengua Castellana y Literatura                        | 5.346   | 1.002 | 1.426   | 308 | 1.310   | 1,53  | 18,7          | 21,6    |
| Geografía e Historia                                  | 3.666   | 499   | 4.535   | 764 | 1.263   | 0,79  | 13,6          | 16,8    |
| Matemáticas   | 2.991   | 646   | 2.498   | 583 | 1.229   | 1,05  | 21,6          | 23,3    |
| Física y Química                                      | 2.254   | 488   | 1.215   | 333 | 821     | 1,19  | 21,7          | eb      |
| Biología y Geología                                   | 3.409   | 415   | 1.676   | 224 | 639     | 1,30  | 12,2          | 13,4    |
| Dibujo  | 1.042   | 204   | 614     | 124 | 328     | 1,24  | 19,6          | 20,2    |
| Francés   | 1.141   | 144   | 196     | 21  | 165     | 1,75  | 12,6          | 10,7    |
| Inglés  | 6.111   | 919   | 1.566   | 233 | 1.152   | 1,60  | 15,0          | 14,9    |
| Alemán  | 25      | 3     | 4       | 1   | 4       | 1,50  | 12,0          | 25,0    |
| Italiano  | 2       | 2     | 1       | 0   | 2       | 2,00  | 100,0         | 0,0     |
| Música  | 496     | 62    | 430     | 55  | 117     | 1,06  | 12,5          | 12,8    |
| Educación Física                                      | 1.562   | 193   | 4.036   | 488 | 681     | 0,57  | 12,4          | 12,1    |
| Orientación Educativa                                 | 3.251   | 449   | 505     | 60  | 509     | 1,76  | 13,8          | 11,9    |
| Tecnología  | 1.194   | 239   | 1.564   | 380 | 619     | 0,77  | 20,0          | 24,3    |
| Economía  | 1.627   | 228   | 826     | 123 | 351     | 1,30  | 14,0          | 14,9    |
| Administración de Empresas                            | 691     | 117   | 397     | 73  | 190     | 1,23  | 16,9          | 18,4    |
| Análisis y Química Industrial                         | 32      | 7     | 16      | 8   | 15      | 0,93  | 21,9          | 50,0    |
| Asesoría y Procesos de Imagen Personal                | 60      | 11    | 9       | 3   | 14      | 1,57  | 18,3          | 33,3    |
| Construcciones Civiles y Edificación                  | 38      | 8     | 46      | 5   | 13      | 1,23  | 21,1          | 10,9    |
| Formación y Orientación Laboral                       | 1.271   | 184   | 485     | 61  | 245     | 1,50  | 14,5          | 12,6    |
| Hostelería y Turismo                                  | 190     | 26    | 51      | 5   | 31      | 1,68  | 13,7          | 9,8     |
| Informática   | 314     | 101   | 809     | 284 | 385     | 0,52  | 32,2          | 35,1    |
| Intervención Sociocomunitaria                         | 766     | 76    | 167     | 24  | 100     | 1,52  | 9,9           | 14,4    |
| Organización y Gestión Comercial                      | 220     | 55    | 125     | 29  | 84      | 1,31  | 25,0          | 23,2    |
| Organización y Procesos de Mantenimiento de Vehículos | 6       | 1     | 49      | 12  | 13      | 0,15  | 16,7          | 24,5    |
| Organización y Proyectos de Fabricación Mecánica      | 27      | 3     | 70      | 19  | 22      | 0,27  | 11,1          | 27,1    |

| Especialidad   | Mujeres |    | Hombres |     | Total S | IPRHM | Tasa de éxito |         |
|--|---------|----|---------|-----|---------|-------|---------------|---------|
|  | P       | S  | P       | S   |         |       | Mujeres       | Hombres |
| Organización y Proyectos de Sistemas Energéticos               | 33      | 5  | 87      | 15  | 20      | 0,50  | 15,2          | 17,2    |
| Procesos de Producción Agraria                                 | 59      | 8  | 49      | 16  | 24      | 0,67  | 13,6          | 32,7    |
| Procesos en la Industria Alimentaria                           | 94      | 20 | 42      | 10  | 30      | 1,33  | 21,3          | 23,8    |
| Procesos Diagnósticos Clínicos y Productos Ortoprotésicos      | 322     | 36 | 115     | 24  | 60      | 1,20  | 11,2          | 20,9    |
| Procesos Sanitarios  | 386     | 47 | 123     | 13  | 60      | 1,57  | 12,2          | 10,6    |
| Procesos y Medios Comunicación                                 | 109     | 11 | 63      | 3   | 14      | 1,57  | 10,1          | 4,8     |
| Sistemas Electrotécnicos                                       | 23      | 10 | 78      | 17  | 27      | 0,74  | 43,5          | 21,8    |
| Sistemas Electrotécnicos y Automáticos                         | 36      | 7  | 163     | 42  | 49      | 0,29  | 19,4          | 25,8    |
| Instalaciones y Mantenimiento Equipos Térmicos                 | 5       | 2  | 27      | 6   | 8       | 0,50  | 40,0          | 22,2    |
| Oficina Proyectos de Construcción                              | 17      | 2  | 37      | 6   | 8       | 0,50  | 11,8          | 16,2    |
| Operaciones y Equipos de Elaboración de Productos Alimentarios | 18      | 4  | 6       | 2   | 6       | 1,33  | 22,2          | 33,3    |
| Operaciones de Procesos  | 5       | 2  | 4       | 2   | 4       | 1,00  | 40,0          | 50,0    |
| Operaciones y Equipos Producción Agraria                       | 136     | 10 | 138     | 8   | 18      | 1,11  | 7,4           | 5,8     |
| Procesos Diagnósticos Clínicos y Productos Ortoprotésicos      | 110     | 10 | 26      | 1   | 11      | 1,82  | 9,1           | 3,8     |
| Procedimientos Sanitarios y Asistenciales                      | 238     | 36 | 52      | 11  | 47      | 1,53  | 15,1          | 21,2    |
| Procesos Comerciales   | 201     | 22 | 95      | 9   | 31      | 1,42  | 10,9          | 9,5     |
| Procesos de Gestión Administrativa                             | 251     | 39 | 125     | 24  | 63      | 1,24  | 15,5          | 19,2    |
| Servicios a la Comunidad                                       | 407     | 17 | 62      | 3   | 20      | 1,70  | 4,2           | 4,8     |
| Sistemas y Aplicaciones Informáticas                           | 71      | 12 | 200     | 52  | 64      | 0,38  | 16,9          | 26,0    |
| Técnicas y Procedimientos de Imagen y Sonido                   | 28      | 5  | 33      | 4   | 9       | 1,11  | 17,9          | 12,1    |
| Equipos Técnicos   | 12      | 2  | 98      | 22  | 24      | 0,17  | 16,7          | 22,4    |
| Cocina y Pastelería  | 169     | 20 | 233     | 34  | 54      | 0,74  | 11,8          | 14,6    |
| Equipos Electronicos   | 6       | 6  | 50      | 29  | 35      | 0,34  | 100,0         | 58,0    |
| Estética   | 239     | 25 | 3       | 0   | 25      | 2,00  | 10,5          | 0,0     |
| Fabricación e Instalación de Carpintería y Mueble              | 2       | 1  | 30      | 11  | 12      | 0,17  | 50,0          | 36,7    |
| Instalación y Mantenimiento de Equipos Térmicos y Fluidos      | 7       | 0  | 22      | 5   | 5       | 0,00  | 0,0           | 22,7    |
| Instalaciones Electrotécnicas                                  | 26      | 13 | 138     | 69  | 82      | 0,32  | 50,0          | 50,0    |
| Mantenimiento de Vehículos                                     | 36      | 5  | 600     | 102 | 107     | 0,09  | 13,9          | 17,0    |
| Mecanizado y Mantenimiento de Máquinas                         | 7       | 1  | 134     | 29  | 30      | 0,07  | 14,3          | 21,6    |
| Oficina de Proyectos de Construcción                           | 15      | 4  | 28      | 4   | 8       | 1,00  | 26,7          | 14,3    |

| Especialidad   | Mujeres       |              | Hombres       |              | Total S       | IPRHM       | Tasa de éxito |             |
|--|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
|  | P             | S            | P             | S            |               |             | Mujeres       | Hombres     |
| Operaciones y Equipos de Elaboración de Productos Alimentarios | 16            | 5            | 6             | 1            | 6             | 1,67        | 31,3          | 16,7        |
| Operaciones y Equipos de Producción Agraria                    | 105           | 20           | 112           | 47           | 67            | 0,60        | 19,0          | 42,0        |
| Patronaje y Confección   | 59            | 9            | 2             | 0            | 9             | 2,00        | 15,3          | 0,0         |
| Peluquería   | 155           | 16           | 23            | 2            | 18            | 1,78        | 10,3          | 8,7         |
| Procedimientos de Diagnósticos Clínicos y Ortoprotésicos       | 141           | 39           | 39            | 10           | 49            | 1,59        | 27,7          | 25,6        |
| Procedimientos Sanitarios y Asistenciales                      | 217           | 31           | 49            | 6            | 37            | 1,68        | 14,3          | 12,2        |
| Procesos Comerciales   | 73            | 21           | 41            | 22           | 43            | 0,98        | 28,8          | 53,7        |
| Procesos de Gestión Administrativa                             | 279           | 83           | 114           | 41           | 124           | 1,34        | 29,7          | 36,0        |
| Producción de Artes Gráficas                                   | 29            | 4            | 18            | 2            | 6             | 1,33        | 13,8          | 11,1        |
| Servicios a la Comunidad                                       | 532           | 42           | 79            | 5            | 47            | 1,79        | 7,9           | 6,3         |
| Servicios de Restauración                                      | 89            | 11           | 109           | 18           | 29            | 0,76        | 12,4          | 16,5        |
| Sistemas y Aplicaciones Informáticas                           | 56            | 23           | 153           | 69           | 92            | 0,50        | 41,1          | 45,1        |
| Soldadura  | 3             | 1            | 101           | 26           | 27            | 0,07        | 33,3          | 25,7        |
| Técnicas y Procedimientos de Imagen y Sonido                   | 20            | 3            | 26            | 4            | 7             | 0,86        | 15,0          | 15,4        |
| <b>Total</b>   | <b>43.394</b> | <b>6.943</b> | <b>27.897</b> | <b>5.272</b> | <b>12.215</b> | <b>1,14</b> | <b>16,0</b>   | <b>18,9</b> |

P= Personas que se presentan; S= Personas seleccionadas.

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

En cuanto a los resultados de las pruebas se observa que la diferencia de las tasas de éxito entre hombres y mujeres no es excesiva, aunque es ligeramente más elevada entre los primeros. En algunos casos, las mujeres logran tasas de éxito más altas en especialidades en las que su presencia es minoritaria, lo que apunta a que la baja presencia femenina no está asociada a un menor rendimiento. Es el caso, entre otras, de las especialidades de Educación Física, Sistemas Electrotécnicos o Instalaciones y Mantenimiento de Equipos Térmicos. Ocurre un fenómeno similar en especialidades tan feminizadas como Asesoría y Procesos de Imagen personal, en los que los hombres obtienen mejores resultados.

La convocatoria de 2020 también incluía el concurso de plazas al Cuerpo de Profesorado Técnico de Formación Profesional. Como resultado fueron seleccionadas en total de 799 personas, de las cuales el 57,9% fueron hombres, y el 42,1%, mujeres. Estos datos denotan un incremento de la participación masculina con respecto a 2018, año en que la proporción era 53% de hombres y 47% de mujeres. Además, se observa que las mujeres siguen estando subrepresentadas en especialidades técnicas, mientras que los hombres tienen escasa presencia en áreas de servicios personales y sociales. Las únicas especialidades que muestran una representación en los márgenes de equilibrio son las relativas a Oficina de Proyectos de Construcción, Producción de Artes Gráficas, Técnicas y Procesos de Imagen y sonido, y Procesos Comerciales.

**Cuadro 3.2.2.4. Tasas de éxito en las pruebas de acceso al Cuerpo de Profesorado Técnico de Formación Profesional según sexo. Convocatoria 2020**

| Especialidad   | Mujeres      |            | Hombres      |            | Total S    | IPRHM       | Tasa de éxito |             |
|--|--------------|------------|--------------|------------|------------|-------------|---------------|-------------|
|  | P            | S          | P            | S          |            |             | Mujeres       | Hombres     |
| Cocina y Pastelería  | 87           | 15         | 125          | 24         | 39         | 0,77        | 17,2          | 19,2        |
| Equipos Electrónicos   | 6            | 6          | 50           | 29         | 35         | 0,34        | 100,0         | 58,0        |
| Estética   | 104          | 10         | 1            | 0          | 10         | 2,00        | 9,6           | 0,0         |
| Fabricación e Instalación de Carpintería y Muebles             | 2            | 1          | 30           | 11         | 12         | 0,17        | 50,0          | 36,7        |
| Instalación y Mantenimiento de Equipos Térmicos y Fluidos      | 7            | 0          | 22           | 5          | 5          | 0,00        | 0,0           | 22,7        |
| Instalaciones Electrotécnicas                                  | 26           | 13         | 138          | 69         | 82         | 0,32        | 50,0          | 50,0        |
| Mantenimiento de Vehículos                                     | 13           | 2          | 226          | 75         | 77         | 0,05        | 15,4          | 33,2        |
| Mecanizado y Mantenimiento de Máquinas                         | 3            | 0          | 66           | 15         | 15         | 0,00        | 0,0           | 22,7        |
| Oficina de Proyectos de Construcción                           | 15           | 4          | 28           | 4          | 8          | 1,00        | 26,7          | 14,3        |
| Operaciones y Equipos de Elaboración de Productos Alimentarios | 16           | 5          | 6            | 1          | 6          | 1,67        | 31,3          | 16,7        |
| Operaciones y Equipos de Producción Agraria                    | 105          | 20         | 112          | 47         | 67         | 0,60        | 19,0          | 42,0        |
| Patronaje y Confección   | 23           | 4          | 1            | 0          | 4          | 2,00        | 17,4          | 0,0         |
| Peluquería   | 68           | 8          | 4            | 0          | 8          | 2,00        | 11,8          | 0,0         |
| Procedimiento de Diagnóstico Clínico y Ortoprotésico           | 141          | 39         | 39           | 10         | 49         | 1,59        | 27,7          | 25,6        |
| Procedimientos Sanitarios y Asistenciales                      | 217          | 31         | 49           | 6          | 37         | 1,68        | 14,3          | 12,2        |
| Procesos Comerciales   | 73           | 21         | 41           | 22         | 43         | 0,98        | 28,8          | 53,7        |
| Procesos de Gestión Administrativa                             | 279          | 83         | 114          | 41         | 124        | 1,34        | 29,7          | 36,0        |
| Producción de Artes Gráficas                                   | 11           | 2          | 6            | 2          | 4          | 1,00        | 18,2          | 33,3        |
| Servicios a la Comunidad                                       | 532          | 42         | 79           | 5          | 47         | 1,79        | 7,9           | 6,3         |
| Servicios de Restauración                                      | 41           | 4          | 50           | 7          | 11         | 0,73        | 9,8           | 14,0        |
| Sistemas y Aplicaciones Informáticas                           | 56           | 23         | 153          | 69         | 92         | 0,50        | 41,1          | 45,1        |
| Soldadura  | 1            | 0          | 51           | 17         | 17         | 0,00        | 0,0           | 33,3        |
| Técnicas y Procedimientos de Imagen y Sonido                   | 20           | 3          | 26           | 4          | 7          | 0,86        | 15,0          | 15,4        |
| <b>Total</b>   | <b>1.846</b> | <b>336</b> | <b>1.417</b> | <b>463</b> | <b>799</b> | <b>0,84</b> | <b>18,2</b>   | <b>32,7</b> |

P= Personas que se presentan; S= Personas seleccionadas.

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

Las plazas en el resto de las especialidades se han cubierto de manera desequilibrada, bien por sobrerrepresentación masculina, como Mecánica y Mantenimiento de Máquinas, Soldadura e Instalación y Mantenimiento de equipos térmicos y fluidos en las que no se ha seleccionado ninguna mujer; o bien, por sobrerrepresentación femenina. La mayor presencia de mujeres se da en Estética y, también en otras especialidades como Peluquería, y Patronaje y Confección, donde solo se han seleccionado mujeres.

## C. Educación de Personas Adultas

La plantilla docente de la Educación de Personas Adultas, que se imparte exclusivamente en los centros públicos, representa en 2025 el 1,6% de todo el personal docente del sistema educativo. La evolución de 2008 a 2025 muestra un incremento de la feminización del colectivo, mostrando un IPRHM de 1,18 en 2008 que alcanza el 1,26 en 2025.

Si se analiza el personal docente en función de la edad, las mujeres son mayoría en todos los tramos de edad, en 2025, mientras que, en 2008, los hombres eran mayoría entre el personal mayor de 55 años. Por el contrario, en 2025 se produce una importante incorporación de mujeres entre el personal docente de mayor edad, lo que condiciona el desequilibrio del conjunto, ya que el personal entre 55 y 64 años (IPRHM= 0,91 en 2008 y 1,31 en 2025) representa el 29,3% del total de la plantilla en este tipo enseñanza.

No obstante, en el período se observa cómo la presencia de mujeres disminuye ligeramente entre el personal más joven, y de manera más contundente entre el personal de 35 a 54 años (pasando en 2008 de un IPRHM de 1,32 para docentes de 35 a 44 años y de 1,34 para docentes de 45 a 54 años, a un IPRHM de 1,26 y 1,13, respectivamente, en 2025).

## D. Educación Especial

La Educación Especial, que representa el 5,9% del profesorado, cuenta con la plantilla con mayor proporción de mujeres dentro del Sistema Educativo Público andaluz, tanto en 2008 (IPRHM=1,60), como en 2025 (IPRHM= 1,76). Durante el periodo analizado se observa una tendencia sostenida de incremento en la feminización de este colectivo, alcanzando en 2025 un 88,2% de mujeres en su plantilla. Los centros públicos presentan una mayor presencia femenina (IPRHM de 1,63 en 2008 y de 1,79 en 2025) en comparación con los centros concertados (IPRHM de 1,48 en 2008 y de 1,64 en 2025). En estos últimos, el proceso de feminización parece haberse estabilizado, ya que en 2025 se mantiene el mismo índice observado en 2020.

El análisis según los grupos de edad confirma esta tendencia de feminización en todos los tramos, con una mayor intensidad entre el profesorado más joven, donde el IPRHM pasa de 1,67 en 2008 a 1,82 en 2025 para el grupo de 35 a 44 años. No obstante, el aumento del desequilibrio ha sido aún más pronunciado entre el personal de mayor edad, dado que en 2025 se alcanzan valores de 1,66 para docentes de 55 a 64 años y de 1,71 en mayores de 65 años, frente a los valores registrados en ambos tramos en 2008 (IPRHM=1,37).

## E. Educación Compensatoria

Durante el periodo analizado, el personal docente de la Educación Compensatoria<sup>15</sup>, que representa el 1,7% del total del profesorado andaluz, ha intensificado su proceso de feminización. Así, el IPRHM, que en 2008 se situaba en 1,27, alcanza un valor de 1,62 en 2025, reflejando un incremento significativo del desequilibrio de género.

Por edad, la mayor parte de este profesorado se concentra en los tramos de edad de 35 a 44 y de 45 a 54 años, que en conjunto representan el 69,6% de la plantilla en esta modalidad. En ambos grupos se observa un aumento en la participación de mujeres, con un IPRHM de 1,62 y 1,61 respectivamente en 2025. Además, se constata un notable incremento del desequilibrio de género en el tramo de 55 a 64 años, (IPRHM=0,83 en 2008 y 1,53 en 2025). Por su parte, entre el profesorado mayor de 65 años, donde los hombres eran mayoría en 2008 (IPRHM de 0,82), se registra en 2025 una sobrerrepresentación femenina que supera los márgenes de equilibrio, alcanzando un IPRHM de 1,72.

## F. Enseñanzas de Régimen Especial

Las Enseñanzas de Régimen Especial, que también se imparten exclusivamente en los centros de titularidad pública y cuentan con una organización propia<sup>16</sup>, contienen las enseñanzas artísticas, las enseñanzas especializadas de idiomas y las enseñanzas artísticas. El personal vinculado a este tipo de enseñanza representa el 4,1% del total de la plantilla docente.

15 Comprende un conjunto de medidas (aulas hospitalarias, acompañamiento escolar, apoyo lingüístico a personas migrantes, 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.

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

El profesorado en las Enseñanzas de Régimen Especial se ha venido caracterizando por presentar equilibrio de género en su composición durante el periodo estudiado. En 2025 el colectivo alcanza la paridad (IPRHM=1), incrementando la participación femenina que presentaba en 2008 (IPRHM= 0,93). Todas las franjas de edad muestran la misma tendencia hacia la feminización, excepto la correspondiente al profesorado mayor de 65 años, que incrementa la presencia masculina en este periodo, con un IPRHM=0,91 en 2008 y un IPRHM=0,82 en 2025.

## G. Formación del Profesorado

La plantilla encargada de la Formación del Profesorado, impartida exclusivamente en centros públicos, representa el 0,3% del total del personal docente en Andalucía. Este tipo de enseñanza muestra cambios significativos en su composición por sexo en el periodo estudiado. En 2008, los hombres eran mayoría en todos los grupos de edad (IPRHM=0,89); sin embargo, a lo largo del periodo analizado se ha producido una incorporación progresiva de mujeres a esta modalidad educativa. Como resultado, en 2025 se alcanza un IPRHM de 1,20, con una presencia mayoritaria de mujeres entre el profesorado más joven, específicamente en el tramo de 35 a 44 años (IPRHM de 1,34), así como en el grupo de 45 a 54 años (IPRHM de 1,19), tramo que concentra el mayor porcentaje de docentes en esta enseñanza, con un 56,8% del total.

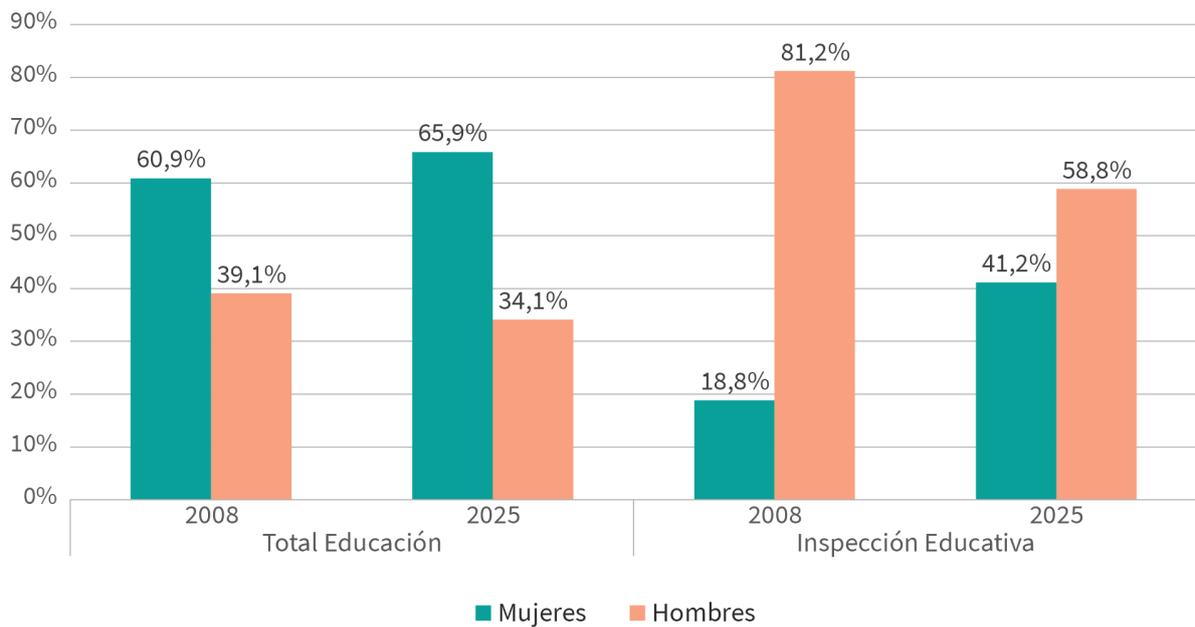
## H. Inspección Educativa

El cuerpo docente asignado a funciones de inspección educativa constituye el grupo con menor presencia dentro del sistema educativo, representando en 2025 el 0,2% del total del personal. No obstante, se trata del sector que ostenta los mayores niveles de responsabilidad y las remuneraciones más elevadas<sup>17</sup>.

Aunque las mujeres constituyen la mayoría dentro del Sistema Educativo Público andaluz, esta presencia no se refleja de manera proporcional en el cuerpo de Inspección Educativa, que continúa siendo predominantemente masculino. Sin embargo, durante el período analizado se aprecia un incremento sostenido de la participación femenina en la inspección, alcanzando en 2025 un IPRHM de 0,82, lo que indica que, aunque persiste la mayoría masculina, la diferencia es considerablemente menor en comparación con la situación de 2008, cuando el IPRHM era de 0,38. Este desequilibrio evoluciona de forma similar a como lo hace la presencia femenina en los equipos de dirección, por ser una de las condiciones favorables para el acceso al cuerpo el haber desempeñado previamente tres mandatos en cargos de dirección de centros docentes.

<sup>17</sup> 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).

Gráfico 3.2.2.2. Distribución del personal en la Inspección Educativa según sexo. Años 2008 y 2025



En 2025, los hombres siguen estando más representados en los tramos de edad más elevados, siendo el 61,5% entre las personas de 55 a 64 años, y el 87% entre las de más de 65 años. El análisis de la evolución en el resto de las edades muestra una mayor proporción de mujeres entre las personas que ejercen la inspección, pero siempre dentro de los márgenes de equilibrio representativo. En 2025, el tramo 45-54 que concentra el mayor número de efectivos (39,5%) alcanza la paridad (IPRHM=1,03), observándose un destacado aumento de la participación femenina con respecto a 2008 (IPRHM=0,47). Por último, entre el personal más joven (35 a 44 años) la tendencia de feminización se mantiene, pero de manera más moderada, y con un valor cercano a la paridad (IPRHM=1,07).

Cuadro 3.2.2.5. Personal docente con función inspectora según sexo y tipo de puesto. Año 2025 e IPRHM 2025 y 2008

|                                  | Mujeres    | Hombres    | Total      | IPRHM       |             |
|----------------------------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|
|                                  |            |            |            | 2025        | 2008        |
| Inspector/a General de Educación | 1          | 0          | 1          | 2,00        | 2,00        |
| Inspector/a Central              | 1          | 2          | 3          | 0,67        | 0,67        |
| Jefe/a de Servicio de Inspección | 1          | 7          | 8          | 0,25        | 2,00        |
| Adjunto/a Servicio de Inspección | 1          | 7          | 8          | 0,25        | 0,57        |
| Coordinador/a Equipo de Zona     | 17         | 25         | 42         | 0,81        | 0,30        |
| Inspector/a de Educación         | 100        | 132        | 232        | 0,86        | 0,40        |
| <b>Total</b>                     | <b>121</b> | <b>173</b> | <b>294</b> | <b>0,82</b> | <b>0,38</b> |

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

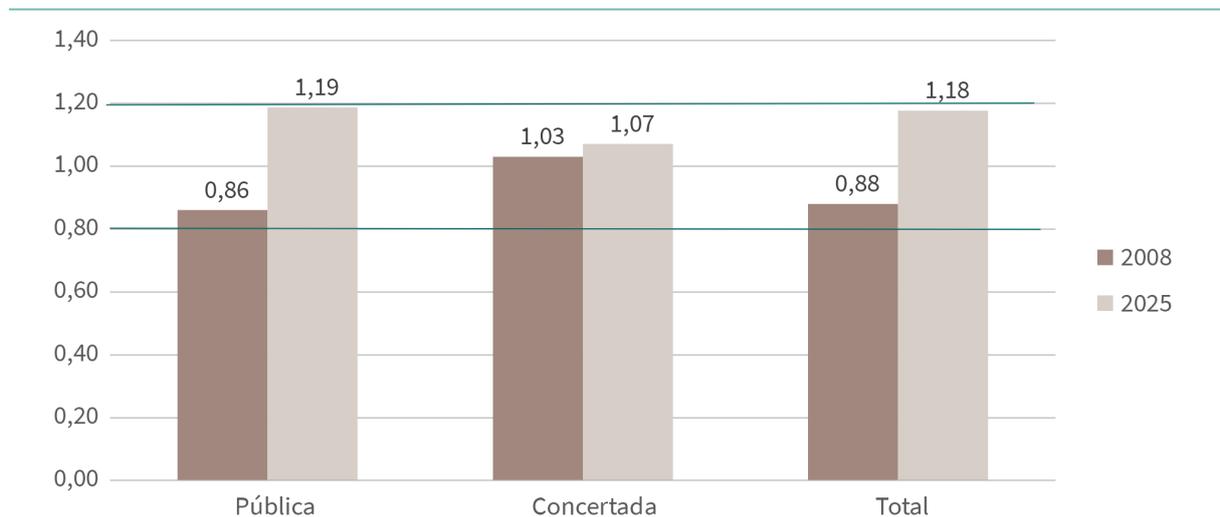
La mayor presencia femenina a lo largo del período viene marcada por la incorporación de mujeres en los puestos básicos del cuerpo de inspección, especialmente, entre los inspectores e inspectoras de educación, que son el colectivo más numeroso, así como en la coordinación de inspección. A lo largo del período, los hombres son mayoría en las Jefaturas de Servicio de Inspección y han aumentado su presencia entre el personal Adjunto a los Servicios de Inspección. Por el contrario, tanto en 2008 como en 2025 el puesto de Inspector/a General de Educación lo ocupa una mujer, mientras en 2020 estuvo ocupado por un hombre.

### 3.2.3. ANÁLISIS DE LOS EQUIPOS DIRECTIVOS

Entre 2008 y 2025, la composición de los equipos directivos del personal docente en el Sistema Educativo Público andaluz ha mantenido una representación equilibrada, tanto en los centros de titularidad pública como en los concertados. De acuerdo con la metodología utilizada en los análisis evolutivos de los Informes de 2013, 2017 y 2020, el estudio de los equipos directivos se centra exclusivamente en las enseñanzas de Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria y Educación de Personas Adultas dentro del Sistema Educativo Público andaluz.

Otra de las tendencias observadas durante este período es la incorporación progresiva de mujeres en cargos directivos, especialmente en los centros públicos, donde se concentra la mayor parte de los equipos directivos (90,7% en 2025), lo que influye de manera significativa en los resultados globales. Mientras que en 2008 los hombres predominaban en los puestos directivos de dichos centros (IPRHM=0,86), en 2025 las mujeres pasan a ser mayoría, aunque todavía dentro de los márgenes de equilibrio representativo (IPRHM=1,19). Por el contrario, en los centros concertados la distribución se ha comportado de manera más equilibrada a lo largo de todo el período, con un IPRHM de 1,03 en 2008 y de 1,07 en 2025.

**Gráfico 3.2.3.1. IPRHM de los equipos directivos docentes según titularidad de los centros. Años 2008 y 2025**



Nota: Solo Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria y Educación de Personas Adultas.

El aumento de la participación femenina se ha registrado en los equipos directivos de todos los niveles y modalidades educativas analizadas. Este crecimiento ha tenido como consecuencia que, en Educación Infantil y Primaria, se superen en 2025 los valores de representación equilibrada (IPRHM=1,31). De igual forma, en Educación Secundaria, donde al inicio del período se observaba una sobrerrepresentación masculina, para 2025 se alcanza una situación ligeramente superior a la paridad (IPRHM=1,02). En el caso de los centros de Educación de Personas Adultas, se ha logrado equilibrar la composición de sus equipos directivos, observándose un incremento de la participación masculina a lo largo del período analizado.

La presencia de mujeres y hombres en los equipos directivos en función del cargo también ha sufrido cambios de 2008 a 2025. Así, por ejemplo, se aprecia una disminución de la presencia masculina en los puestos de Dirección y Vicedirección, alcanzando en 2025 valores de representación equilibrada. En el último año estudiado la representación en la Dirección de los centros es prácticamente paritaria (IPRHM=1,03), con una ligera mayoría de mujeres. La incorporación femenina en los puestos de Jefatura de Estudios y Secretaría han sido las más destacadas, llegando incluso en 2025 a presentar una sobrerrepresentación femenina en ambos tipos de cargos.

**Cuadro 3.2.3. Equipos directivos de Sistema Educativo Andaluz. Año 2025 e IPRHM 2025 y 2008**

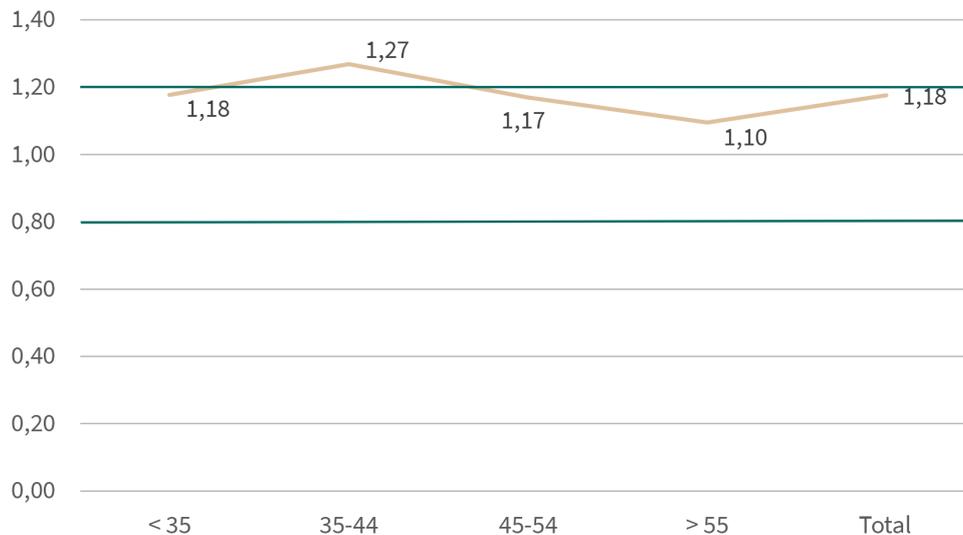
| Equipos directivos niveles        | Mujeres      | Hombres      | Total         | %/ Total     | IPRHM       |             |
|-----------------------------------|--------------|--------------|---------------|--------------|-------------|-------------|
|                                   |              |              |               |              | 2025        | 2008        |
| Educación Infantil y Primaria     | 4.024        | 2.135        | 6.159         | 53,2         | 1,31        | 0,96        |
| Educación Secundaria              | 2.592        | 2.475        | 5.067         | 43,8         | 1,02        | 0,73        |
| Educación de Personas Adultas (p) | 189          | 157          | 346           | 3,0          | 1,09        | 1,12        |
| <b>Total</b>                      | <b>6.805</b> | <b>4.767</b> | <b>11.572</b> | <b>100,0</b> | <b>1,18</b> | <b>0,88</b> |
| <b>centros públicos</b>           | <b>6.221</b> | <b>4.260</b> | <b>10.481</b> | <b>90,6</b>  | <b>1,19</b> | <b>0,86</b> |
| <b>centros concertados</b>        | <b>584</b>   | <b>507</b>   | <b>1.091</b>  | <b>9,4</b>   | <b>1,07</b> | <b>1,03</b> |
| <b>Equipos directivos cargos</b>  |              |              |               |              |             |             |
| Dirección                         | 1.863        | 1.753        | 3.616         | 31,2         | 1,03        | 0,71        |
| Vicedirección (p)                 | 308          | 215          | 523           | 4,5          | 1,18        | 0,78        |
| Subdirección (c)                  | 145          | 105          | 250           | 2,2          | 1,16        | 1,08        |
| Jefatura de Estudios              | 2.723        | 1.613        | 4.336         | 37,5         | 1,26        | 1,03        |
| Secretaría (p)                    | 1.766        | 1.081        | 2.847         | 24,6         | 1,24        | 0,88        |
| <b>Total</b>                      | <b>6.805</b> | <b>4.767</b> | <b>11.572</b> | <b>100,0</b> | <b>1,18</b> | <b>0,88</b> |
| <b>centros públicos</b>           | <b>6.221</b> | <b>4.260</b> | <b>10.481</b> | <b>90,6</b>  | <b>1,19</b> | <b>0,86</b> |
| <b>centros concertados</b>        | <b>584</b>   | <b>507</b>   | <b>1.091</b>  | <b>9,4</b>   | <b>1,07</b> | <b>1,03</b> |

Sobrerrepresentación masculina (<0,80). Representación equilibrada (0,80 - 1,20). Sobrerrepresentación femenina (>1,20) (p) solo en centros públicos.

Nota: Solo Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria y Educación de Personas Adultas.

En relación con la edad, otra tendencia identificada en el período es la mayor presencia de mujeres en los equipos directivos, especialmente, entre las edades más jóvenes. Aunque la composición de los equipos se caracteriza por una importante presencia del personal de 45 a 54 años (en 2025 representan el 49,9%), donde se observan valores dentro del rango de equilibrio; el personal de 35 a 44 años también es relevante (el 24% en 2025), presentando valores más feminizados; así como el personal menor de 35 que, aunque minoritario (representa el 2,8% del total en 2025), viene ofreciendo valores de sobrerrepresentación femenina, prácticamente desde el inicio del período hasta 2025.

Gráfico 3.2.3.2. IPRHM de los equipos directivos docentes según edad. Año 2025



Nota: Solo Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria y Educación de Personas Adultas.

### 3.2.4. ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES

El estudio de la representación de mujeres y hombres en el Sistema Educativo Público andaluz se completa, con el análisis de las retribuciones que recibe el personal docente durante el ejercicio 2024, con datos a 1 de enero de 2025. Esta información resulta de utilidad para trazar la evolución de la brecha salarial de género desde el año 2020, año en el que se realizó por primera vez este análisis y, también, para disponer de información relevante y complementaria al análisis de representación.

La brecha salarial de género es el resultado de una amplia gama de desequilibrios de género en el mercado laboral. Se debe, entre otros aspectos, a factores como la segregación de género en la educación, la formación y el empleo, la segregación ocupacional, el desequilibrio de género en puestos directivos y de toma de decisiones, la mayor participación de las mujeres en trabajos a tiempo parcial y sus interrupciones profesionales más frecuentes y prolongadas debido al reparto desigual de las responsabilidades domésticas, familiares y de cuidado entre mujeres y hombres<sup>18</sup>.

La brecha salarial de género media para el conjunto de los países de la Unión Europea en 2023 es del 12%<sup>19</sup>, según los últimos datos de Eurostat, mientras la brecha salarial en España es del 9,2%. En 2023, 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.

Con datos a 1 de enero de 2025, las mujeres tienen representación mayoritaria (65,9%) dentro del profesorado del Sistema Educativo Público andaluz. No obstante, persiste una brecha salarial del 3,4% en comparación con el profesorado masculino, una diferencia que se mantiene prácticamente inalterada desde el análisis realizado con datos de 1 de enero de 2020. En términos generales, esta desigualdad retributiva resulta más pronunciada en los centros de titularidad pública que en los concertados. Sin embargo, esta pauta no es uniforme y varía según el nivel educativo: en el caso de la Educación Secundaria, por ejemplo, la disparidad salarial entre mujeres y hombres es más acusada en los centros concertados.

18 Consejo de la Unión Europea (2019): *Closing the Gender Pay Gap: Key Policies and Measures*. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10349-2019-INIT/en/pdf>

19 Brecha salarial de género no ajustada, que representa la diferencia entre la media del salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, como porcentaje del salario medio por hora de los hombres. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics)

Cabe señalar que la estructura salarial en la Administración pública se encuentra regulada por disposiciones normativas que establecen retribuciones homogéneas para cada puesto y categoría profesional, asegurando así la igualdad de salario entre mujeres y hombres en condiciones equivalentes. No obstante, el hecho de tener descendencia y las responsabilidades asociadas al cuidado familiar pudieran estar condicionando la disponibilidad para asumir determinados cargos de responsabilidad, asociados a retribuciones más elevadas.

**Cuadro 3.2.4. IPRHM del personal del Sistema Educativo Andaluz y brecha salarial de género. Años 2025 y 2020**

|  | Brecha 2025 | Brecha 2020 | IPRHM 2025  | IPRHM 2020  |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Total Educación</b>                 | <b>3,4</b>  | <b>3,4</b>  | <b>1,26</b> | <b>1,24</b> |
| Centros públicos                       | 3,0         | 3,4         | 1,25        | 1,23        |
| Centros concertados                    | 1,4         | 0,8         | 1,29        | 1,28        |
| <b>Análisis por niveles</b>            |             |             |             |             |
| Educación Infantil y Primaria          | 0,8         | 1,2         | 1,49        | 1,49        |
| Centros públicos                       | 1,3         | 1,9         | 1,50        | 1,49        |
| Centros concertados                    | 1,0         | 0,1         | 1,47        | 1,47        |
| Educación Secundaria                   | 2,0         | 2,3         | 1,07        | 1,04        |
| Centros públicos                       | 1,2         | 1,3         | 1,06        | 1,02        |
| Centros concertados                    | 3,1         | 2,8         | 1,10        | 1,09        |
| Enseñanza Régimen Especial (p)         | 1,7         | 0,5         | 0,90        | 0,85        |
| Educación Personas Adultas (p)         | 2,6         | 2,5         | 1,14        | 1,16        |
| Educación Especial                     | -1,0        | 2,9         | 1,71        | 1,71        |
| Centros públicos                       | 3,2         | 3,9         | 1,74        | 1,74        |
| Centros concertados                    | -0,5        | 5,9         | 1,62        | 1,61        |
| Educación Compensatoria (p)            | 3,0         | 4,5         | 1,59        | 1,45        |
| Formación del Profesorado (p)          | 0,9         | 4,5         | 1,18        | 1,05        |
| Inspección Educativa (p)               | 7,4         | 5,8         | 0,75        | 0,57        |
| <b>Análisis por puestos directivos</b> |             |             |             |             |
| Dirección                              | 4,3         | 4,2         | 1,00        | 0,94        |
| Vicedirección (p)                      | 0,2         | 1,7         | 1,11        | 0,98        |
| Subdirección (c)                       | 1,4         | 3,3         | 1,18        | 1,04        |
| Jefatura de Estudios                   | 1,1         | 1,8         | 1,22        | 1,18        |
| Secretaría (p)                         | 4,4         | 3,7         | 1,18        | 1,13        |
| <b>Análisis por edad</b>               |             |             |             |             |
| < 35                                   | 1,7         | 0,3         | 1,30        | 1,31        |
| 35-44                                  | 0,8         | 0,7         | 1,31        | 1,27        |
| 45-54                                  | 2,0         | 2,9         | 1,23        | 1,21        |
| > 55                                   | 1,0         | 5,9         | 1,20        | 1,21        |
| <b>Análisis por descendientes (p)</b>  |             |             |             |             |
| 0                                      | 2,5         | 2,5         | 1,25        | 1,24        |
| 1                                      | 5,0         | 5,3         | 1,27        | 1,25        |
| 2 ó más                                | 5,0         | 5,1         | 1,23        | 1,18        |

Dentro del ámbito educativo, es en la Inspección Educativa donde se registra la mayor brecha salarial entre mujeres y hombres, alcanzando un 7,4%. Le siguen la Educación Compensatoria, con una diferencia del 3%, y la Educación de Personas Adultas, con un 2,6%. En el caso concreto del cuerpo de Inspección Educativa, esta desigualdad retributiva responde, principalmente, a la distribución desigual de hombres y mujeres en los distintos puestos que conforman su estructura organizativa.

En 2025, las mujeres que ocupan puestos directivos en el ámbito educativo continúan percibiendo una remuneración un 3,7% inferior a la de sus compañeros varones. No obstante, esta brecha ha experimentado una leve reducción respecto al análisis anterior, en el que se situaba en el 3,9%. Las diferencias más marcadas se dan en los cargos de dirección, con una desigualdad del 4,3%, y en las secretarías, donde la brecha alcanza el 4,4%.

Por edad, el grupo de edad entre 45 y 54 años es el que refleja la mayor disparidad salarial de género, con un 2% menos de retribución para las mujeres. En los tramos de edad más jóvenes, la situación tiende a ser más equilibrada, mientras que en el colectivo de mayores de 55 años se ha producido una notable reducción de la brecha, pasando del 5,9% en 2020 al 1% en 2025.

Por último, la descendencia también parece tener un impacto significativo en la brecha salarial en los centros de titularidad pública. En concreto, la diferencia retributiva prácticamente se duplica tras el nacimiento del primer hijo, y así, mientras que entre el profesorado sin descendencia la brecha es del 2,5%, esta se eleva al 5% en los casos en que se tiene al menos un hijo o hija. A la luz de los datos, podría interpretarse que la presencia de hijos/as influye en la elección —o acceso— a determinados cargos, lo que terminaría reflejándose en la brecha retributiva observada.

### 3.2.5. ANÁLISIS DE LOS PERMISOS Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Con datos a fecha 1 de enero de 2025, se estudian en este epígrafe los permisos y situaciones administrativas solicitadas a lo largo del año 2024, por mujeres y por hombres en el conjunto del personal docente andaluz. Los resultados se analizarán en comparación con los relativos al año 2020, primer ejercicio en el que se incluyó este apartado en el presente informe. Cabe señalar que las situaciones y permisos aquí tratados constituyen un listado específico de situaciones, no exhaustivo ni completo, sino selectivo a los únicos efectos del análisis 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 (PNC). El estudio atiende a la distribución de los días solicitados en cada una de las situaciones administrativas disfrutadas por mujeres y hombres, en función del tipo de centro, el tipo de enseñanza, la edad, la descendencia y la situación en puestos directivos.

Para ello, se aplica el Índice de Utilización (IUt), que permite relacionar la proporción de mujeres que hacen uso de cada permiso con su representación en la plantilla. Un valor superior a 1 indica una utilización proporcionalmente mayor respecto a su presencia en la plantilla, y lo contrario, si es menor de 1.

En 2025, el 36,6% del personal docente andaluz ha solicitado algún tipo de permiso, lo que supone un incremento de 7,1 puntos porcentuales con respecto al año 2020 (29,5%). A pesar de este aumento, la feminización de este colectivo se mantiene prácticamente en los mismos términos que hace cinco años, siendo mujeres el 71,4% del personal solicitante. La proporción femenina es bastante elevada si se tiene en cuenta que las mujeres representan el 65,9% del conjunto del profesorado. Los permisos más utilizados son los derivados de una incapacidad transitoria (IT), que representan el 59,6% del total de los permisos<sup>20</sup>; le siguen los permisos no retribuidos (PNR) con un 25,7%; los permisos por nacimiento y cuidado (PNC) de menor que representan el 9,2%, y finalmente, los permisos para la reducción de jornada (RJ), que suponen el 5,5% del total de los permisos solicitados.

20 Los porcentajes hacen referencia a permisos concedidos a personas. Se especificará, en su caso, cuando se cuantifique el número de días de permiso solicitados.

### 3.2.5.1. Permisos por incapacidad transitoria (IT)

Con datos a 1 de enero de 2025, los permisos concedidos por incapacidad temporal (IT)<sup>21</sup> constituyeron la categoría más frecuente dentro del conjunto de situaciones administrativas analizadas. En concreto, se registraron 1.957.524 días de permiso, de los cuales el 76,6% correspondieron a mujeres. Este tipo de permiso fue solicitado por el 25,6% del personal del Sistema Educativo Público de Andalucía (33.585 personas), siendo las mujeres el 73,8% de quienes hicieron uso de esta medida.

El Índice de Utilización en IT (IUt-IT) se situó en 1,16, lo que evidencia una sobrerrepresentación de las mujeres en el uso de este tipo de permiso, en un 16% por encima de su peso relativo en la plantilla. Esta cifra representa una leve disminución respecto al año 2020, cuando dicho índice era de 1,19. En 2025, los centros concertados registraron un IUt-IT de 1,18, superior al de los centros públicos (IUt-IT =1,16), revirtiendo la tendencia observada en 2020. Por niveles educativos, se observaron los mayores índices de feminización en las Enseñanzas de Régimen Especial (IUt-IT=1,26), Educación de Personas Adultas (IUt-IT=1,20) y Educación Secundaria (IUt-IT=1,19).

Respecto a los puestos directivos, se mantiene una sobrerrepresentación femenina en el uso del permiso (IUt-IT=1,12), aunque con una reducción respecto al valor de 2020 (IUt-IT=1,20). La única excepción dentro de este grupo se localiza en las subdirecciones, donde el índice se sitúa en 0,93, reflejando un mayor uso por parte de los hombres respecto a su participación en esos puestos.

Por edad se observa que la presencia de mujeres es generalizada en los días por IT en todos los grupos de edad, si bien es más acusada en el profesorado más joven, donde las mujeres menores de 35 años utilizan un 28% más la IT que su representación en el colectivo docente (IUt-IT=1,28) en 2025. En la franja entre 35-45 años, el uso es un 22% más elevado que su presencia en esas edades (IUt-IT=1,22). Comparativamente con 2020, se observa un aumento de la feminización en la franja más joven y una disminución en la franja intermedia, ambas con IUt-IT=1,26 en dicho año.

Finalmente, en cuanto a la descendencia, la tendencia se mantiene estable en comparación con el análisis de 2020. Las personas sin descendientes continúan liderando el uso del permiso, representando el 71% del total de días en 2025, frente al 68,1% en 2020. Le siguen las personas con un hijo que agrupan el 12,7%, y las personas con dos o más hijos/as que han solicitado el 9,2%. En todos los casos, las mujeres presentan un mayor índice de utilización, con variaciones poco significativas entre ambos años.

21 La incapacidad transitoria es la situación en la que se encuentra un trabajador o trabajadora cuando está imposibilitado/a temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social o su seguro correspondiente.

**Cuadro 3.2.5.1. Días de permiso por incapacidad laboral transitoria (IT) del personal del Sistema Educativo Andaluz y sus correspondientes brechas de género. Años 2025 y 2020**

| Días de permiso por incapacidad transitoria (IT) | M                | H              | T                | IPRHM (IT)  | IPRHM (Total) | IUt 2025    | IUt 2020    | % Total 2025 |
|--|------------------|----------------|------------------|-------------|---------------|-------------|-------------|--------------|
| <b>Total Educación</b>                           | <b>1.498.497</b> | <b>459.027</b> | <b>1.957.524</b> | <b>1,53</b> | <b>1,32</b>   | <b>1,16</b> | <b>1,19</b> | <b>100,0</b> |
| Centros públicos                                 | 1.401.781        | 429.579        | 1.831.360        | 1,53        | 1,32          | 1,16        | 1,19        | 93,6         |
| Centros concertados                              | 96.716           | 29.448         | 126.164          | 1,53        | 1,30          | 1,18        | 1,15        | 6,4          |
| <b>Análisis por niveles</b>                      |                  |                |                  |             |               |             |             |              |
| Educación Infantil y Primaria                    | 654.812          | 119.250        | 774.062          | 1,69        | 1,53          | 1,10        | 1,12        | 39,5         |
| Centros públicos                                 | 602.016          | 109.230        | 711.246          | 1,69        | 1,54          | 1,10        | 1,12        | 36,3         |
| Centros concertados                              | 52.796           | 10.020         | 62.816           | 1,68        | 1,48          | 1,14        | 1,10        | 3,2          |
| Educación Secundaria                             | 567.955          | 278.966        | 846.921          | 1,34        | 1,13          | 1,19        | 1,23        | 43,3         |
| Centros públicos                                 | 533.721          | 260.811        | 794.532          | 1,34        | 1,14          | 1,18        | 1,24        | 40,6         |
| Centros concertados                              | 34.234           | 18.155         | 52.389           | 1,31        | 1,09          | 1,20        | 1,19        | 2,7          |
| Enseñanza Régimen Especial (p)                   | 47.195           | 27.171         | 74.366           | 1,27        | 1,00          | 1,26        | 1,29        | 3,8          |
| Educación Personas Adultas (p)                   | 36.718           | 11.954         | 48.672           | 1,51        | 1,26          | 1,20        | 1,19        | 2,5          |
| Educación Especial                               | 149.861          | 13.010         | 162.871          | 1,84        | 1,76          | 1,04        | 1,05        | 8,3          |
| Centros públicos                                 | 140.175          | 11.737         | 151.912          | 1,85        | 1,79          | 1,03        | 1,04        | 7,8          |
| Centros concertados                              | 9.686            | 1.273          | 10.959           | 1,77        | 1,64          | 1,08        | 1,08        | 0,6          |
| Educación Compensatoria (p)                      | 38.033           | 5.906          | 43.939           | 1,73        | 1,62          | 1,07        | 1,10        | 2,2          |
| Formación del Profesorado (p)                    | 2.222            | 930            | 3.152            | 1,41        | 1,20          | 1,18        | 1,05        | 0,2          |
| Inspección Educativa (p)                         | 1.701            | 1.840          | 3.541            | 0,96        | 0,82          | 1,17        | 0,88        | 0,2          |
| <b>Análisis de los puestos directivos</b>        | <b>56.646</b>    | <b>29.815</b>  | <b>86.461</b>    | <b>1,31</b> | <b>1,17</b>   | <b>1,12</b> | <b>1,20</b> | <b>4,4</b>   |
| Dirección  | 15.983           | 12.314         | 28.297           | 1,13        | 1,03          | 1,10        | 1,22        | 1,4          |
| Centros públicos                                 | 14.775           | 11.655         | 26.430           | 1,12        | 1,02          | 1,10        | 1,22        | 1,4          |
| Centros concertados                              | 1.208            | 659            | 1.867            | 1,29        | 1,08          | 1,19        | 1,38        | 0,1          |
| Vicedirección (p)                                | 2.734            | 1.432          | 4.166            | 1,31        | 1,16          | 1,13        | 1,25        | 0,2          |
| Subdirección (c)                                 | 299              | 250            | 549              | 1,09        | 1,17          | 0,93        | 1,01        | 0,0          |
| Jefatura de Estudios                             | 19.887           | 7.284          | 27.171           | 1,46        | 1,25          | 1,17        | 1,21        | 1,4          |
| Centros públicos                                 | 19.052           | 6.710          | 25.762           | 1,48        | 1,27          | 1,16        | 1,20        | 1,3          |
| Centros concertados                              | 835              | 574            | 1.409            | 1,19        | 1,07          | 1,11        | 1,11        | 0,1          |
| Secretaría (p)                                   | 17.743           | 8.535          | 26.278           | 1,35        | 1,23          | 1,09        | 1,16        | 1,3          |
| <b>Análisis por edad</b>                         |                  |                |                  |             |               |             |             |              |
| < 35   | 141.130          | 23.492         | 164.622          | 1,71        | 1,34          | 1,28        | 1,26        | 8,4          |
| 35-44  | 473.176          | 89.130         | 562.306          | 1,68        | 1,38          | 1,22        | 1,26        | 28,7         |
| 45-54  | 507.916          | 186.661        | 694.577          | 1,46        | 1,29          | 1,13        | 1,16        | 35,5         |
| 55-64  | 358.842          | 151.110        | 509.952          | 1,41        | 1,27          | 1,11        | 1,12        | 26,1         |
| > 65   | 17.433           | 8.634          | 26.067           | 1,34        | 1,19          | 1,12        | 1,20        | 1,3          |
| <b>Análisis por descendientes (p)</b>            |                  |                |                  |             |               |             |             |              |
| 0  | 1.059.582        | 330.939        | 1.390.521        | 1,52        | 1,32          | 1,16        | 1,20        | 71,0         |
| 1  | 196.888          | 52.650         | 249.538          | 1,58        | 1,35          | 1,17        | 1,17        | 12,7         |
| 2 ó más  | 145.311          | 45.990         | 191.301          | 1,52        | 1,31          | 1,16        | 1,19        | 9,8          |

### 3.2.5.2. Permisos no retribuidos (PNR)

Los permisos no retribuidos son los permisos vinculados a las siguientes situaciones: 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.

Durante el último ejercicio analizado, el 11% del personal perteneciente al Sistema Educativo Público de Andalucía, lo que equivale a un total de 14.493 personas, formalizó solicitudes de un permiso no retribuido. Por número de días, se solicitaron un total de 97.757 días de permisos de este tipo, de los cuales el 75,3% fueron pedidos por mujeres y el 24,7% por hombres. Se observa por tanto una sobrerrepresentación femenina en comparación con su presencia en la plantilla (IUt-PNR=1,14). Este comportamiento se mantiene en niveles similares a los registrados en el año 2020 (IUt-PNR=1,15).

El análisis por titularidad del centro evidencia una mayor utilización de estos permisos por parte de las mujeres en centros de titularidad pública (IUt-PNR=1,14) en comparación con los centros concertados (IUt-PNR=1,06). Asimismo, en cuanto al tipo de enseñanza, se observa una elevada feminización en la solicitud de permisos no retribuidos en el ámbito de la Inspección Educativa (IUt-PNR=1,63) y en las Enseñanzas de Régimen Especial (IUt-PNR=1,41).

En lo que respecta al personal docente con responsabilidades directivas, se identifica un aumento en la participación femenina en la utilización de estos permisos (IUt-PNR=1,24), superando los valores registrados en 2020 (IUt-PNR=1,11). Este incremento resulta particularmente significativo si se compara con los datos de hace cinco años, cuando el índice de utilización en mujeres era inferior a su representación en los equipos directivos (IUt-PNR=0,80) y en las subdirecciones (IUt-PNR=0,38). En 2025, ambos indicadores reflejan una tendencia inversa, alcanzando un IUt-PNR de 1,26.

El tramo de edad en el que se concentran más solicitudes de permisos sin retribución es el correspondiente a la franja de mayores de 35-44 años que agrupa un 45,5% de los mismos y en el que las mujeres los solicitaron por encima de su representación en el colectivo (IUt-PNR= 1,19). Entre el personal de 45 a 54 años, las mujeres y los hombres utilizaron los PNR prácticamente en la misma proporción que su participación en la plantilla docente (IUt-PNR=0,95). Por último, las docentes mayores de 65 años fueron quienes utilizaron este permiso en mayor medida con respecto a los hombres de su misma franja etaria (IUt-PNR= 1,25).

Con respecto al número de descendientes, los datos de 2025 mantienen la tendencia observada en 2020. El personal sin hijos/as continúa siendo el que acumula el mayor porcentaje de días de permiso no retribuido, con un 76,2% del total de solicitudes, cifra próxima a la registrada en el año de referencia (77,3%). Le siguen quienes cuentan con un descendiente (12,9%) y con dos o más descendientes (8%). Esta última categoría presenta una clara feminización en su uso (IUt-PNR=1,23), incluso más acentuada que la observada en 2020 (IUt-PNR=1,18).

**Cuadro 3.2.5.2. Días de permiso no retribuido (PNR) del personal del Sistema Educativo Andaluz y sus correspondientes brechas de género. Años 2025 y 2020**

| Días de permiso no retribuido (PNR)       | M             | H             | T             | IPRHM (PNR) | IPRHM (Total) | IUt 2025    | IUt 2020    | % Total 2025 |
|---|---------------|---------------|---------------|-------------|---------------|-------------|-------------|--------------|
| <b>Total Educación</b>                    | <b>73.620</b> | <b>24.137</b> | <b>97.757</b> | <b>1,51</b> | <b>1,32</b>   | <b>1,14</b> | <b>1,15</b> | <b>100,0</b> |
| Centros públicos                          | 71.678        | 23.254        | 94.932        | 1,51        | 1,32          | 1,14        | 1,15        | 97,1         |
| Centros concertados                       | 1.942         | 883           | 2.825         | 1,37        | 1,30          | 1,06        | 1,04        | 2,9          |
| <b>Análisis por niveles</b>               |               |               |               |             |               |             |             |              |
| Educación Infantil y Primaria             | 28.738        | 5.673         | 34.411        | 1,67        | 1,53          | 1,09        | 1,13        | 35,2         |
| Centros públicos                          | 27.800        | 5.355         | 33.155        | 1,68        | 1,54          | 1,09        | 1,12        | 33,9         |
| Centros concertados                       | 938           | 318           | 1.256         | 1,49        | 1,48          | 1,01        | 1,04        | 1,3          |
| Educación Secundaria                      | 30.816        | 15.718        | 46.534        | 1,32        | 1,13          | 1,17        | 1,17        | 47,6         |
| Centros públicos                          | 30.093        | 15.167        | 45.260        | 1,33        | 1,14          | 1,17        | 1,18        | 46,3         |
| Centros concertados                       | 723           | 551           | 1.274         | 1,14        | 1,09          | 1,04        | 0,96        | 1,3          |
| Enseñanza Régimen Especial (p)            | 3.578         | 1.473         | 5.051         | 1,42        | 1,00          | 1,41        | 1,42        | 5,2          |
| Educación Personas Adultas (p)            | 1.284         | 732           | 2.016         | 1,27        | 1,26          | 1,01        | 1,21        | 2,1          |
| Educación Especial                        | 7.667         | 246           | 7.913         | 1,94        | 1,76          | 1,10        | 1,05        | 8,1          |
| Centros públicos                          | 7.386         | 232           | 7.618         | 1,94        | 1,79          | 1,08        | 1,04        | 7,8          |
| Centros concertados                       | 281           | 14            | 295           | 1,91        | 1,64          | 1,16        | 1,13        | 0,3          |
| Educación Compensatoria (p)               | 1.275         | 165           | 1.440         | 1,77        | 1,62          | 1,09        | 1,16        | 1,5          |
| Formación del Profesorado (p)             | 52            | 27            | 79            | 1,32        | 1,20          | 1,10        | 1,56        | 0,1          |
| Inspección Educativa (p)                  | 210           | 103           | 313           | 1,34        | 0,82          | 1,63        |             | 0,3          |
| <b>Análisis de los puestos directivos</b> | <b>3.292</b>  | <b>1.244</b>  | <b>4.536</b>  | <b>1,45</b> | <b>1,17</b>   | <b>1,24</b> | <b>1,11</b> | <b>4,6</b>   |
| Dirección                                 | 1.021         | 552           | 1.573         | 1,30        | 1,03          | 1,26        | 0,80        | 1,6          |
| Centros públicos                          | 999           | 547           | 1.546         | 1,29        | 1,02          | 1,27        | 0,80        | 1,6          |
| Centros concertados                       | 22            | 5             | 27            | 1,63        | 1,08          | 1,50        | 0,89        | 0,0          |
| Vicedirección (p)                         | 116           | 37            | 153           | 1,52        | 1,16          | 1,30        | 1,59        | 0,2          |
| Subdirección (c)                          | 11            | 4             | 15            | 1,47        | 1,17          | 1,26        | 0,38        | 0,0          |
| Jefatura de Estudios                      | 1.201         | 481           | 1.682         | 1,43        | 1,25          | 1,14        | 1,12        | 1,7          |
| Centros públicos                          | 1.194         | 471           | 1.665         | 1,43        | 1,27          | 1,13        | 1,10        | 1,7          |
| Centros concertados                       | 7             | 10            | 17            | 0,82        | 1,07          | 0,77        | 1,03        | 0,0          |
| Secretaría (p)                            | 943           | 170           | 1.113         | 1,69        | 1,23          | 1,37        | 1,25        | 1,1          |
| <b>Análisis por edad</b>                  |               |               |               |             |               |             |             |              |
| < 35                                      | 9.403         | 2.227         | 11.630        | 1,62        | 1,34          | 1,21        | 1,20        | 11,9         |
| 35-44                                     | 36.313        | 8.168         | 44.481        | 1,63        | 1,38          | 1,19        | 1,21        | 45,5         |
| 45-54                                     | 20.248        | 8.711         | 28.959        | 1,40        | 1,29          | 1,08        | 1,00        | 29,6         |
| 55-64                                     | 7.446         | 4.960         | 12.406        | 1,20        | 1,27          | 0,95        | 1,13        | 12,7         |
| > 65                                      | 210           | 71            | 281           | 1,49        | 1,19          | 1,25        | 1,41        | 0,3          |
| <b>Análisis por descendientes (p)</b>     |               |               |               |             |               |             |             |              |
| 0   | 55.252        | 19.220        | 74.472        | 1,48        | 1,32          | 1,12        | 1,15        | 76,2         |
| 1   | 10.481        | 2.138         | 12.619        | 1,66        | 1,35          | 1,23        | 1,18        | 12,9         |
| 2 ó más                                   | 5.945         | 1.896         | 7.841         | 1,52        | 1,31          | 1,16        | 1,19        | 8,0          |

### 3.2.5.3. Permisos de reducción de jornada (RJ)

El permiso por reducción de jornada permite al personal docente disminuir su jornada laboral diaria con la consiguiente reducción proporcional de las retribuciones, siempre en función de las necesidades del servicio. Este permiso puede solicitarse en dos modalidades: reducción de un tercio o de la mitad de la jornada semanal.

Durante el último año estudiado, el 2,4% del personal del Sistema Educativo Público de Andalucía —equivalente a 3.090 profesionales— solicitó esta modalidad de permiso. En total, se contabilizaron 806.077 días de permiso de reducción de jornada, de los cuales el 82,5% fueron solicitados por mujeres. Este permiso constituye el más feminizado dentro del Sistema Educativo Público de Andalucía, con IUt-RJ de 1,25, lo que indica que las mujeres utilizaron un 25% más de días que su representación en la plantilla. En cualquier caso, este uso feminizado fue ligeramente superior respecto al utilizado en 2020 (IUt-RJ = 1,24).

El análisis por tipo de enseñanza evidencia una intensa feminización del uso de este permiso en la Inspección educativa en la que ningún hombre tomó este permiso (IUt-RJ=2,43), en las Enseñanzas de Régimen Especial (IUt-RJ=1,49) o en la Educación Secundaria (IUt-RJ=1,43). Por el contrario, en la Educación Compensatoria (IUt-RJ= 1,02) y en la Formación del Profesorado (IUt-RJ=0,85), la participación masculina en el uso del permiso iguala o supera su representación en el colectivo docente. Esta feminización en la solicitud de permisos para la reducción de jornada se incrementa entre los puestos directivos (IUt-RJ=1,38), especialmente en las direcciones (IUt-RJ=1,59) y en las vicedirecciones (IUt-RJ=1,72).

En todas las franjas de edad se observa una proporción más elevada de mujeres que de hombres en la utilización de los permisos, pero es entre el personal docente de 35 a 44 años, en el que las mujeres solicitan en mayor proporción este permiso (IUt-RJ=1,28), prácticamente en los mismos términos que en 2020. Sin embargo, se observa una disminución significativa en la feminización del uso del permiso entre el profesorado mayor de 65 años, donde el índice se reduce a 0,42, frente al 1,39 registrado en 2020.

En relación con la variable de número de descendientes, los datos reflejan una clara tendencia: a medida que aumenta el número de hijas e hijos, el uso del permiso por parte de mujeres se intensifica. Así, el IUt-RJ entre el personal sin descendencia es de 1,23; entre quienes tienen un descendiente asciende a 1,29, y alcanza un valor de 1,32 en el caso de dos o más descendientes, cifras muy similares a las observadas en 2020.

**Cuadro 3.2.5.3. Días de reducción de jornada (RJ) del personal del Sistema Educativo Andaluz y sus correspondientes brechas de género. Años 2025 y 2020**

| Días de reducción de jornada (RJ)         | M              | H              | T              | IPRHM (PNR) | IPRHM (Total) | IUt 2025    | IUt 2020    | % Total 2025 |
|---|----------------|----------------|----------------|-------------|---------------|-------------|-------------|--------------|
| <b>Total Educación</b>                    | <b>664.841</b> | <b>141.236</b> | <b>806.077</b> | <b>1,65</b> | <b>1,32</b>   | <b>1,25</b> | <b>1,24</b> | <b>100,0</b> |
| Centros públicos                          | 664.841        | 141.236        | 806.077        | 1,65        | 1,32          | 1,25        | 1,24        | 100,0        |
| Centros concertados                       | 0              | 0              | 0              |             | 1,30          |             |             | 0,0          |
| <b>Análisis por niveles</b>               |                |                |                |             |               |             |             |              |
| Educación Infantil y Primaria             | 128.751        | 13.441         | 142.192        | 1,81        | 1,53          | 1,18        | 1,18        | 17,6         |
| Centros públicos                          | 128.751        | 13.441         | 142.192        | 1,81        | 1,54          | 1,17        | 1,17        | 17,6         |
| Centros concertados                       | 0              | 0              | 0              |             | 1,48          |             |             | 0,0          |
| Educación Secundaria                      | 429.543        | 102.866        | 532.409        | 1,61        | 1,13          | 1,43        | 1,44        | 66,0         |
| Centros públicos                          | 429.543        | 102.866        | 532.409        | 1,61        | 1,14          | 1,42        | 1,44        | 66,0         |
| Centros concertados                       | 0              | 0              | 0              |             | 1,09          |             |             | 0,0          |
| Enseñanza Régimen Especial (p)            | 63.625         | 21.186         | 84.811         | 1,50        | 1,00          | 1,49        | 1,53        | 10,5         |
| Educación Personas Adultas (p)            | 7.686          | 1.586          | 9.272          | 1,66        | 1,26          | 1,32        | 0,97        | 1,2          |
| Educación Especial                        | 28.198         | 739            | 28.937         | 1,95        | 1,76          | 1,10        | 1,09        | 3,6          |
| Centros públicos                          | 28.198         | 739            | 28.937         | 1,95        | 1,79          | 1,09        | 1,08        | 3,6          |
| Centros concertados                       | 0              | 0              | 0              |             | 1,64          |             |             | 0,0          |
| Educación Compensatoria (p)               | 6.325          | 1.342          | 7.667          | 1,65        | 1,62          | 1,02        | 1,20        | 1,0          |
| Formación del Profesorado (p)             | 78             | 76             | 154            | 1,01        | 1,20          | 0,85        | 0,70        | 0,0          |
| Inspección Educativa (p)                  | 635            | 0              | 635            | 2,00        | 0,82          | 2,43        |             | 0,1          |
| <b>Análisis de los puestos directivos</b> | <b>8.987</b>   | <b>2.092</b>   | <b>11.079</b>  | <b>1,62</b> | <b>1,17</b>   | <b>1,38</b> | <b>1,40</b> | <b>1,4</b>   |
| Dirección                                 | 1.144          | 255            | 1.399          | 1,64        | 1,03          | 1,59        | 1,31        | 0,2          |
| Centros públicos                          | 1.144          | 255            | 1.399          | 1,64        | 1,02          | 1,60        | 1,32        | 0,2          |
| Centros concertados                       | 0              | 0              | 0              |             | 1,08          |             |             | 0,0          |
| Vicedirección (p)                         | 914            | 0              | 914            | 2,00        | 1,16          | 1,72        | 1,92        | 0,1          |
| Subdirección (c)                          | 0              | 0              | 0              |             | 1,17          |             |             | 0,0          |
| Jefatura de Estudios                      | 3.507          | 1.103          | 4.610          | 1,52        | 1,25          | 1,21        | 1,24        | 0,6          |
| Centros públicos                          | 3.507          | 1.103          | 4.610          | 1,52        | 1,27          | 1,20        | 1,22        | 0,6          |
| Centros concertados                       | 0              | 0              | 0              |             | 1,07          |             |             | 0,0          |
| Secretaría (p)                            | 3.422          | 734            | 4.156          | 1,65        | 1,23          | 1,33        | 1,39        | 0,5          |
| <b>Análisis por edad</b>                  |                |                |                |             |               |             |             |              |
| < 35                                      | 17.246         | 4.254          | 21.500         | 1,60        | 1,34          | 1,20        | 0,99        | 2,7          |
| 35-44                                     | 295.044        | 41.072         | 336.116        | 1,76        | 1,38          | 1,28        | 1,27        | 41,7         |
| 45-54                                     | 294.545        | 71.965         | 366.510        | 1,61        | 1,29          | 1,24        | 1,24        | 45,5         |
| 55-64                                     | 57.884         | 23.579         | 81.463         | 1,42        | 1,27          | 1,12        | 1,15        | 10,1         |
| > 65                                      | 122            | 366            | 488            | 0,50        | 1,19          | 0,42        | 1,39        | 0,1          |
| <b>Análisis por descendientes (p)</b>     |                |                |                |             |               |             |             |              |
| 0   | 466.766        | 110.510        | 577.276        | 1,62        | 1,32          | 1,23        | 1,21        | 71,6         |
| 1   | 108.866        | 16.315         | 125.181        | 1,74        | 1,35          | 1,29        | 1,28        | 15,5         |
| 2 ó más                                   | 89.209         | 14.411         | 103.620        | 1,72        | 1,31          | 1,32        | 1,32        | 12,9         |

### 3.2.5.4. Permisos por nacimiento y cuidado del menor (PNC)

Desde enero de 2021, se encuentra plenamente implantado en el ordenamiento español el permiso por nacimiento y cuidado del menor<sup>22</sup>, 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.

Durante el año analizado, el 4% del personal docente solicitó este permiso, lo que equivale a un total de 5.192 personas. De ellas, el 62,8% fueron mujeres y el 37,2% hombres. Este porcentaje muestra una tendencia de aumento de la participación de los hombres en este tipo de permiso con respecto a 2020, año en el que las mujeres representaban el 68% y los hombres el 32%.

El IUt de este tipo de permiso (IUt-PNC= 0,95) muestra que las mujeres hacen uso de él por debajo de su representación en el conjunto del personal docente (IPRHM=1,32). En comparación con 2020, cuando el valor era de 1,05, se constata una mayor incidencia masculina en la solicitud del permiso. Esta tendencia se mantiene con escasa variación en función de la titularidad del centro, con un IUt-PNC de 0,96 en los centros públicos y de 0,91 en los concertados.

Por tipo de enseñanza, en la Educación Infantil y Primaria (IUt-PNC=0,93), y en la Educación Secundaria (IUt-PNC=0,91), la utilización del permiso por nacimiento está, incluso, ligeramente masculinizada, es decir, que hay más hombres que solicitan este permiso en relación con su proporción en el total del profesorado público andaluz. Esta masculinización se acentúa en los cargos directivos, donde el índice se sitúa en 0,72.

Un total de 3.259 mujeres solicitaron un permiso por nacimiento con una duración media de 82 días, aunque la duración más utilizada fue de 112 días. En comparación con 2020, se observa un descenso tanto en el número de mujeres que lo solicitaron (3.280 en 2020) como en la duración media (98 días en 2020) y en la modalidad más habitual (140 días en 2020).

Por edad, las mujeres se concentran en la franja de edad 35-44 años, con un 66,6% de mujeres en ese tramo, aunque su representación ha disminuido con respecto a 2020 en la que se concentraba el 71,6% en esas edades. Aumenta en cambio la representación de las menores de 35 años, que alcanzan el 30,1%, frente al 25,6% registrado cinco años antes. El grupo de edad entre 45-54, con un 3,3%, presenta un porcentaje más elevado que en 2020, año en el que representaba un 2,7%. Según el número de descendientes, el 68,7% de las mujeres que accedieron al permiso lo hicieron por el nacimiento de su primer hijo o hija, mientras que el 22,2% ya contaban con un descendiente.

Por su parte, un total de 1.933 docentes hombres solicitaron un permiso por nacimiento, con una media de 75 días, aunque la duración más utilizada fue de 42 días. Con relación a 2020, se registra un aumento tanto en el número de solicitudes (1.544 entonces) como en la media de días (64 días en 2020), aunque la duración más utilizada se reduce significativamente respecto a ese año (105 días). Esta evolución puede atribuirse a los cambios legislativos anteriormente mencionados, que han favorecido que los hombres puedan utilizar estos permisos de manera más prolongada.

La franja de edad predominante entre los hombres también corresponde a los 35 a 44 años, con un 66,9% del total, si bien este porcentaje ha descendido respecto al 72,3% de 2020. El grupo de menores de 35 años ha pasado del 15,7% al 18,8%, mientras que el colectivo entre 45 y 54 años ha incrementado su representación del 11,7% al 13,8%. Por número de descendientes, el 67,3% de los hombres solicitaron el permiso por el nacimiento de su primer hijo o hija, y el 21,3% ya tenían al menos un descendiente.

22 En 2021 entró en vigor la equiparación total para ambos progenitores y el permiso pasó a ser de 16 semanas, seis de las cuales deben disfrutarse inmediatamente después del parto o resolución judicial o administrativa en los casos de adopción, guarda o acogimiento. El resto del tiempo puede disponerse en periodos sucesivos antes de que el hijo/a cumpla un año. En 2025, en virtud del Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, dicho permiso se ha ampliado a 19 semanas para ambos progenitores y a 32 semanas en el caso de las familias monoparentales.  
<https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>

**Cuadro 3.2.5.4. Número de permisos por nacimiento y cuidado de menor (PNC) del personal del Sistema Educativo Andaluz y sus correspondientes brechas de género. Años 2025 y 2020**

| Número de permisos por nacimiento y cuidado de menor (PNC) | M            | H            | T            | IPRHM (PNC) | IPRHM (Total) | IUt 2025    | IUt 2020    | % Total 2025 |
|--|--------------|--------------|--------------|-------------|---------------|-------------|-------------|--------------|
| <b>Total Educación</b>                                     | <b>3.259</b> | <b>1.933</b> | <b>5.192</b> | <b>1,26</b> | <b>1,32</b>   | <b>0,95</b> | <b>1,05</b> | <b>100,0</b> |
| Centros públicos   | 2.731        | 1.562        | 4.293        | 1,27        | 1,32          | 0,96        | 1,05        | 82,7         |
| Centros concertados  | 528          | 371          | 899          | 1,17        | 1,30          | 0,91        | 1,05        | 17,3         |
| <b>Análisis por niveles</b>                                |              |              |              |             |               |             |             |              |
| Educación Infantil y Primaria                              | 1.419        | 571          | 1.990        | 1,43        | 1,53          | 0,93        | 0,99        | 38,3         |
| Centros públicos   | 1.113        | 414          | 1.527        | 1,46        | 1,54          | 0,94        | 0,75        | 29,4         |
| Centros concertados  | 306          | 157          | 463          | 1,32        | 1,48          | 0,89        | 0,99        | 8,9          |
| Educación Secundaria                                       | 1.237        | 1.178        | 2.415        | 1,02        | 1,13          | 0,91        | 1,06        | 46,5         |
| Centros públicos   | 1.059        | 978          | 2.037        | 1,04        | 1,14          | 0,91        | 1,03        | 39,2         |
| Centros concertados  | 178          | 200          | 378          | 0,94        | 1,09          | 0,86        | 1,07        | 7,3          |
| Enseñanza Régimen Especial (p)                             | 85           | 87           | 172          | 0,99        | 1,00          | 0,98        | 0,99        | 3,3          |
| Educación Personas Adultas (p)                             | 55           | 27           | 82           | 1,34        | 1,26          | 1,07        | 0,95        | 1,6          |
| Educación Especial   | 367          | 45           | 412          | 1,78        | 1,76          | 1,01        | 1,07        | 7,9          |
| Centros públicos   | 323          | 31           | 354          | 1,82        | 1,79          | 1,02        | 1,07        | 6,8          |
| Centros concertados  | 44           | 14           | 58           | 1,52        | 1,64          | 0,93        | 1,05        | 1,1          |
| Educación Compensatoria (p)                                | 92           | 22           | 114          | 1,61        | 1,62          | 1,00        | 1,12        | 2,2          |
| Formación del Profesorado (p)                              | 1            | 0            | 1            | 2,00        | 1,20          | 1,67        | 0,92        | 0,0          |
| Inspección Educativa (p)                                   | 3            | 3            | 6            | 1,00        | 0,82          | 1,21        | 0,00        | 0,1          |
| <b>Análisis de los puestos directivos</b>                  | <b>96</b>    | <b>132</b>   | <b>228</b>   | <b>0,84</b> | <b>1,17</b>   | <b>0,72</b> | <b>0,93</b> | <b>4,4</b>   |
| Dirección  | 20           | 35           | 55           | 0,73        | 1,03          | 0,71        | 0,86        | 1,1          |
| Centros públicos   | 16           | 27           | 43           | 0,74        | 1,02          | 0,73        | 0,87        | 0,8          |
| Centros concertados  | 4            | 8            | 12           | 0,67        | 1,08          | 0,61        | 0,85        | 0,2          |
| Vicedirección (p)  | 1            | 5            | 6            | 0,33        | 1,16          | 0,29        | 1,05        | 0,1          |
| Subdirección (c)   | 1            | 4            | 5            | 0,40        | 1,17          | 0,34        | 0,57        | 0,1          |
| Jefatura de Estudios                                       | 53           | 57           | 110          | 0,96        | 1,25          | 0,77        | 0,82        | 2,1          |
| Centros públicos   | 49           | 46           | 95           | 1,03        | 1,27          | 0,81        | 0,84        | 1,8          |
| Centros concertados  | 4            | 11           | 15           | 0,53        | 1,07          | 0,50        | 0,52        | 0,3          |
| Secretaría (p)   | 21           | 31           | 52           | 0,81        | 1,23          | 0,65        | 1,13        | 1,0          |
| <b>Análisis por edad</b>                                   |              |              |              |             |               |             |             |              |
| < 35   | 981          | 363          | 1.344        | 1,46        | 1,34          | 1,09        | 1,15        | 25,9         |
| 35-44  | 2.169        | 1.293        | 3.462        | 1,25        | 1,38          | 0,91        | 1,01        | 66,7         |
| 45-54  | 106          | 266          | 372          | 0,57        | 1,29          | 0,44        | 0,53        | 7,2          |
| 55-64  | 2            | 11           | 13           | 0,31        | 1,27          | 0,24        | 0,52        | 0,3          |
| > 65   | 1            | 0            | 1            | 2,00        | 1,19          | 1,68        |             | 0,0          |
| <b>Análisis por descendientes (p)</b>                      |              |              |              |             |               |             |             |              |
| 0  | 1.876        | 1.051        | 2.927        | 1,28        | 1,32          | 0,97        | 1,05        | 56,4         |
| 1  | 607          | 333          | 940          | 1,29        | 1,35          | 0,95        | 1,03        | 18,1         |
| 2 ó más  | 248          | 178          | 426          | 1,16        | 1,31          | 0,89        | 1,02        | 8,2          |

### 3.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

Este epígrafe analiza la presencia de mujeres y hombres en el personal del Servicio Andaluz de Salud (SAS), examinando su representación según el grupo profesional, el servicio sanitario, la profesión y el nivel de la carrera administrativa en el que se encuentran. Además, se incluye un análisis detallado de cada modalidad de prestación de servicios y de los niveles de mayor responsabilidad dentro del sistema, considerando la influencia de factores como la edad y el número de descendientes.

A nivel global, las mujeres representan una proporción mayoritaria dentro del personal sanitario, desempeñando un papel esencial en la provisión de cuidados en todos los contextos, desde la atención primaria hasta los servicios hospitalarios especializados<sup>23</sup>. Sin embargo, esta elevada presencia no se refleja de manera proporcional en la ocupación de puestos de responsabilidad dentro del sector de la salud, donde las posiciones de liderazgo, toma de decisiones y gestión siguen estando predominantemente ocupadas por hombres.

El Servicio Andaluz de Salud (SAS) cuenta con un instrumento clave en este ámbito: el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres<sup>24</sup>. Su objetivo es lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres del personal sanitario, así como implantar una cultura organizacional comprometida con la igualdad.

El presente informe se ha elaborado con datos extraídos a 1 de enero de 2025, proporcionados por la agencia administrativa y el Sistema de Información de Gestión de Recursos Humanos, Oposiciones, Nóminas, Turnos, Traslados y Expedientes (GERHONTE). Asimismo, se han incorporado los datos de la Adenda de Género del Anexo de Personal del Presupuesto 2026, actualizados a septiembre de 2025, para complementar y enriquecer la información analizada.

Según los datos de la Adenda de Género, el personal del Servicio Andaluz de Salud está formado por 105.103 personas, de las cuales 74.595 son mujeres (71%) y 30.508 son hombres (29%). Este análisis ofrece una imagen fija de la representación en el SAS a fecha de 1 de enero de 2025, por lo que todas las referencias al año 2025 reflejan exclusivamente la situación de la representación de género en ese momento. Del mismo modo, las comparaciones con 2024 se refieren a la situación existente en la misma fecha del año anterior.

#### 3.3.1. ANÁLISIS GENERAL

A 1 de enero de 2025, el personal estatutario del SAS presenta un ligero incremento en la representación femenina (IPRHM=1,41) respecto a la misma fecha del año anterior (IPRHM=1,40). Este valor consolida a este colectivo como el más feminizado de la Administración andaluza, y confirma la tendencia observada en los últimos años.

El análisis por tramos de edad muestra que únicamente el personal mayor de 65 años mantiene un equilibrio representativo (IPRHM=1,15), con una leve disminución de la representación femenina respecto al año anterior (IPRHM=1,16). Por otro lado, en el tramo entre 35-44 años se registra la mayor sobre-representación femenina (IPRHM=1,45) manteniendo la tendencia del último ejercicio. En el grupo de menores de 35 años, aunque feminizado, los valores resultan menos desequilibrados (IPRHM=1,37).

Otro de los factores que también parece influir en la distribución por sexo del personal es la descendencia, ya que la mayor feminización se da entre el personal con un descendiente (IPRHM=1,48), mientras

23 Según la Estadística de profesionales sanitarios colegiados del Instituto Nacional de Estadística (INE), con datos a 31 de diciembre de 2024, las mujeres suponen el 69,4% del total de profesionales de la salud en España. <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/EPSC2024.htm>. En la Unión Europea, la proporción de mujeres asciende al 78% de dicho personal, con datos de 2020. [https://ec.europa.eu/eurostat/documents/4187653/11571499/Health\\_workers\\_2020Q3NP-01.png](https://ec.europa.eu/eurostat/documents/4187653/11571499/Health_workers_2020Q3NP-01.png)

24 En el último trimestre de 2024, se inició el proceso de elaboración del nuevo Plan de Igualdad del SAS, cuyo objetivo es promover la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el entorno laboral sanitario. <https://web.sas.junta-andalucia.es/servicioandaluzdesalud/profesionales/igualdad-mujeres-y-hombres>.

que la representación masculina es relativamente más elevada entre el grupo con más de dos hijos/as (IPRHM=1,32), que entre quienes no tienen descendencia o tienen un solo hijo o hija. Cabe destacar que más de la mitad del personal sanitario no tiene hijos (50,7%), colectivo en el que el IPRHM alcanza un valor de 1,39 para el ejercicio 2025.

### 3.3.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SAS POR CATEGORÍAS

#### A. Distribución del personal por grupos profesionales

Las mujeres siguen siendo mayoría en todos los grupos profesionales del SAS a 1 de enero de 2025. Este fenómeno es especialmente visible en el subgrupo C2, que representa el 23,9% de la plantilla y donde se observa una amplia brecha de representación (IPRHM=1,63), ligeramente superior a la registrada en 2024 (IPRHM=1,62). La intensa feminización del personal auxiliar de enfermería (IPRHM=1,82), que constituye un 63,6% de este subgrupo, es el principal factor que condiciona este desequilibrio.

Por su parte, el subgrupo A2 constituye el colectivo más numeroso del SAS (28,7%) y presenta también una plantilla marcadamente feminizada (IPRHM=1,54), con un ligero aumento del desequilibrio respecto al año anterior (IPRHM=1,53). En este subgrupo, el personal de enfermería, que supone el 81,5% de sus efectivos, refuerza esta tendencia con una feminización aún más acusada (IPRHM=1,55), superior a la del ejercicio previo (IPRHM=1,54).

En términos de desequilibrio representativo le sigue el subgrupo C1 (IPRHM=1,32), que, aunque menos numeroso (10,2% de la plantilla), refleja una feminización sostenida, al igual que el grupo E (IPRHM=1,29), que representa el 8,6% del personal.

El subgrupo A1, que tiene requisitos académicos de superior nivel para su acceso, es el único que se mantiene dentro de los márgenes de equilibrio representativo en 2025 (IPRHM=1,16), si bien se aprecia una ligera tendencia al aumento de la feminización frente al año anterior (IPRHM=1,14). Este subgrupo se sitúa como el segundo en volumen de efectivos (28,6%), muy próximo al A2. Dentro de este grupo, el colectivo de médicos y médicas, que constituye el 64,6% de los efectivos, mantiene una presencia relativa equilibrada (IPRHM=1,17), aunque con un aumento de la presencia femenina, marcando los valores del conjunto del subgrupo.

#### B. Distribución del personal según niveles de la carrera administrativa

El análisis de la plantilla estatutaria del SAS por niveles de carrera administrativa confirma que, a enero de 2025, las mujeres se concentran principalmente en los niveles inferiores, mientras que los hombres tienen una mayor presencia en los niveles superiores.

En el análisis por niveles de la carrera administrativa, se observa que las mujeres representan el 74,5% del personal (IPRHM=1,49) hasta el nivel 22, evidenciando una marcada feminización en las posiciones iniciales de la carrera administrativa. En los niveles intermedios, del 23 al 29, la representación femenina desciende al 56,4% (IPRHM=1,13), situándose en valores más equilibrados y mostrando un incremento de la presencia de mujeres respecto al año anterior (IPRHM=1,10).

No obstante, la segregación vertical se intensifica en los niveles superiores (27 al 29), donde la representación femenina se reduce al 36,5% con un IPRHM de 0,73, reflejando que los hombres son mayoría en estos tramos, aunque con un ligero aumento en la representación femenina respecto a 2024 (IPRHM=0,68).

El análisis detallado por cargos en estos niveles superiores muestra diferencias relevantes: entre los cargos directivos se alcanza un equilibrio representativo (IPRHM=0,94), con un aumento de la participación femenina frente al año anterior (IPRHM=0,90). Sin embargo, en los cargos intermedios, que constituyen la mayoría en estos niveles, persiste una sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,64), aunque esta brecha es menor que en el ejercicio previo (IPRHM=0,59). Este patrón contribuye a explicar el IPRHM global de 0,73 en los niveles 27-29.

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

En el análisis del personal estatutario del SAS por puesto de trabajo y naturaleza de la actividad, se constata que los puestos básicos continúan siendo el colectivo más numeroso de la plantilla (89,5%) y, al igual que en el ejercicio anterior, muestra la representación femenina más elevada (IPRHM=1,43).

Dentro de estos puestos básicos se encuentra el personal de enfermería, que representa el 23,4% del total y muestra una feminización elevada (IPRHM=1,55), con un ligero incremento de la presencia femenina con respecto al año anterior. Le sigue el personal de cuidados auxiliares de enfermería, que constituye el 15,2% de la plantilla y mantiene una feminización aún más intensa (IPRHM=1,82), permaneciendo en los mismos niveles del ejercicio previo.

Por su parte, el personal de medicina, que se integra también en los puestos básicos y representa el 18,5% de la plantilla, se mantiene en equilibrio representativo (IPRHM=1,17), aunque con una ligera mayor presencia de mujeres respecto al año pasado (IPRHM=1,14).

**Cuadro 3.3.2. Personal del Servicio Andaluz de Salud según naturaleza de la actividad. Año 2025 e IPRHM 2025 y 2024\***

|                      |               |               |                | IPRHM       |             |              |
|----------------------|---------------|---------------|----------------|-------------|-------------|--------------|
|                      | Mujeres       | Hombres       | Total          | 2025        | 2024        | % Total      |
| Cargos Directivos    | 190           | 227           | 417            | 0,91        | 0,90        | 0,4          |
| Cargos Intermedios   | 1.935         | 1.747         | 3.682          | 1,05        | 1,03        | 3,7          |
| Formación            | 4.371         | 2.079         | 6.450          | <b>1,36</b> | <b>1,33</b> | 6,4          |
| Puestos Básicos      | 64.549        | 25.765        | 90.314         | <b>1,43</b> | <b>1,42</b> | 89,5         |
| <b>Total general</b> | <b>71.045</b> | <b>29.818</b> | <b>100.863</b> | <b>1,41</b> | <b>1,40</b> | <b>100,0</b> |

**Sobrerrepresentación masculina (<0,80).** Representación equilibrada (0,80 - 1,20). **Sobrerrepresentación femenina (>1,20)**  
\* Referido a 1 de enero de 2025 y 2024 respectivamente.

El colectivo de celadores/as, que supone el 7,4% de la plantilla, se mantiene dentro de los márgenes del equilibrio representativo (IPRHM=0,91). Destaca asimismo la amplia sobrerrepresentación femenina en el personal trabajador/a social (IPRHM=1,69) y en el personal auxiliar administrativo/a (IPRHM=1,68). En contraste, el personal veterinario presenta una composición muy masculinizada (IPRHM=0,78), aunque con un incremento de la presencia femenina respecto al año anterior (IPRHM=0,75).

A 1 de enero de 2025, los puestos en formación representan el 6,4% del total del personal del SAS, incrementando el desequilibrio con respecto al ejercicio anterior (IPRHM=1,36). La feminización es especialmente acusada entre otro personal en formación (IPRHM=1,78), en los mismos términos que el año pasado, mientras que el personal MIR aumenta levemente su desequilibrio (IPRHM=1,31) frente a 2024 (IPRHM=1,29).

Los cargos intermedios, que representan el 3,7% de la plantilla, mantienen en 2025 valores cercanos a la paridad (IPRHM= 1,05), en niveles cercanos a los del año anterior. Por su parte, los cargos directivos, que suponen el 0,4% del total de la plantilla, presentan un ligero aumento de la participación femenina en 2025 (IPRHM=0,91) con respecto al ejercicio previo (IPRHM=0,90).

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

La prestación de asistencia sanitaria en el Servicio Andaluz de Salud (SAS) se estructura en cuatro modalidades diferenciadas de servicio, configuradas en función de la naturaleza de las prestaciones y de las necesidades organizativas. Cada una de las modalidades dispone de personal con perfiles profesionales específicos, y está regulada por una normativa, organización y funcionamiento profesional específico.

Las modalidades que integran el sistema son: la asistencia especializada<sup>25</sup>, las áreas de gestión sanitaria<sup>26</sup>, la atención primaria<sup>27</sup> y otros servicios<sup>28</sup>.

La asistencia especializada constituye el tipo de servicio con mayor volumen de efectivos dentro del SAS, representando el 55,9% del personal (excluyendo al personal en formación). Esta modalidad presenta un alto grado de feminización (IPRHM=1,44) debido a que incluye a los colectivos con más representación de mujeres, como el personal de enfermería (22,9%) y el personal de cuidados auxiliares de enfermería (18,6%), cuyas tasas de representación femenina alcanzan en 2025 valores de IPRHM=1,62 y 1,81, respectivamente.

El personal médico, que representa el 15,6% del total en esta modalidad, mantiene una representación equilibrada (IPRHM=1,10), si bien muestra una mayor presencia masculina que en el conjunto del SAS (IPRHM=1,17). En cuanto a los dos subgrupos mayoritarios en la asistencia especializada, destacan el grupo A2 (27,2%) y el A1 (el 25,8%), mostrando el primero un intenso desequilibrio (IPRHM=1,60) mayor incluso que el año anterior, mientras el segundo subgrupo se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio (IPRHM= 1,10). El subgrupo C2, tercer grupo en número de efectivos, registra el mayor desequilibrio en 2025 (IPRHM=1,75).

Las áreas de gestión sanitaria, representan el 27,8% de la plantilla del SAS (sin personal en formación) y mantienen el mismo nivel de feminización que el ejercicio anterior (IPRHM=1,39). Los colectivos más numerosos son el personal de enfermería (23,7%), el personal médico (19%) y el personal de cuidados auxiliares de enfermería (14,4%). El personal de enfermería incrementa levemente la presencia de mujeres en 2025 (IPRHM=1,52) con respecto al ejercicio anterior; mientras que el de cuidados auxiliares de enfermería mantiene una distribución similar a la de años anteriores (IPRHM=1,81). El personal médico (IPRHM=1,15) se muestra ligeramente más feminizado que el año anterior. Por el contrario, el personal celador (IPRHM=0,82) y el personal veterinario (IPRHM=0,81) mantienen una representación mayoritariamente masculina como en años anteriores, aunque en ambos grupos aumenta la presencia femenina.

Los subgrupos A2, A1 y C2 son los que concentran al mayor número de personal (el 29,7%, el 27,9% y el 25,3% respectivamente) en las áreas de gestión sanitaria. Se observan altos niveles de feminización en A2 (IPRHM=1,51) y C2 (IPRHM=1,57), mientras que el subgrupo A1 se mantiene dentro de los márgenes de equilibrio representativo (IPRHM=1,15), sin variaciones significativas respecto al año anterior.

La atención primaria constituye la tercera modalidad en volumen de efectivos, representando el 15,7% del total (sin personal en formación). A 1 de enero de 2025, esta modalidad presenta un IPRHM de 1,34, lo que indica un grado de feminización inferior al observado en las modalidades anteriores. Los colectivos con mayor número de efectivos son el personal médico (28%), el personal de enfermería (24,8%) y el personal auxiliar administrativo (10,3%). El personal médico ha experimentado una feminización progresiva en los últimos años, alcanzando en 2025 un IPRHM=1,31. El personal de enfermería (IPRHM=1,39) y personal auxiliar administrativo (IPRHM=1,67) mantienen una alta sobrerrepresentación femenina. Sin embargo, el personal celador (IPRHM=0,37) y el veterinario (IPRHM=0,76) presentan una distribución marcadamente masculina, aunque su peso relativo en esta modalidad es reducido (7,4% y 1,7%, respectivamente). Los subgrupos mayoritarios en atención primaria son el A1 (40,2%) y el A2 (32,6%), ambos con valores por encima del equilibrio representativo.

25 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.

26 Las áreas de gestión sanitaria son responsables de la gestión unitaria de los dispositivos asistenciales tanto de la atención primaria como de la 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.

27 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. La Orden de 15 de septiembre de 2021, desarrolla la composición, funciones y funcionamiento de las Unidades de Salud Pública.

28 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.

Finalmente, la modalidad Otros servicios, que agrupa al personal que desempeña funciones en los Centros de Transfusión, Tejidos y Células (CTTC), representa el 0,5% del total de la plantilla. Este ámbito presenta una elevada feminización (IPRHM=1,41), aunque con una ligera disminución respecto al ejercicio anterior (IPRHM=1,42).

### 3.3.3. PERSONAL CON RESPONSABILIDADES DE GESTIÓN

Los puestos con mayor nivel de responsabilidad dentro del Servicio Andaluz de Salud (SAS) se concentran mayoritariamente en el subgrupo A1, en el que se identifica una evolución ascendente en la representación femenina en los últimos años, alcanzando en 2025 un IPRHM de 1,16. Por su parte, los cargos intermedios presentan una situación prácticamente paritaria y similar con respecto al ejercicio anterior (IPRHM=1,05). En el mismo sentido, en los puestos directivos se registra un ligero incremento en la presencia femenina (IPRHM=0,91), en comparación con el dato del año anterior (IPRHM=0,90).

En relación con los niveles superiores de la carrera administrativa (niveles 27 a 29), se mantiene una mayor presencia masculina (IPRHM=0,73), si bien se observa un leve incremento en la representación femenina frente al ejercicio precedente (IPRHM=0,68). Por grupos de edad, los datos reflejan un equilibrio representativo entre el personal menor de 44 años (IPRHM=1,09) y el comprendido entre los 45 y 54 años (IPRHM=0,90). En contraste, la sobrerrepresentación masculina es más elevada en los grupos de edad más avanzada, registrándose un IPRHM de 0,61 en la franja con mayor número de efectivos (55-64 años) y de 0,46 en los mayores de 65 años.

Por último, se constata que la variable de la descendencia influye en la presencia femenina en los niveles superiores de la carrera administrativa. En concreto, el 39,1% de las mujeres en los niveles 27 a 29 se concentran en la opción sin descendencia, lo que pone de manifiesto la repercusión de esta circunstancia en su participación. En este sentido, los valores de IPRHM permanecen por debajo de los márgenes del equilibrio representativo tanto en la opción sin descendientes (IPRHM=0,75), como en la opción con un solo hijo o hija (IPRHM=0,90). Esta brecha se acentúa en las opciones de dos hijos/as (IPRHM=0,69) y más de dos (IPRHM=0,54), evidenciando una mayor masculinización en estos grupos.

## 3.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL NO JUDICIAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

La Junta de Andalucía tiene competencias<sup>29</sup> sobre el personal no judicial que trabaja para la Administración de Justicia, referidas a su organización y también a la regulación de las pruebas de acceso a los diferentes cuerpos que conforman este personal.

El presente apartado del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto, realiza un análisis general de la composición por sexo del personal no judicial, en función de los distintos grupos profesionales y atendiendo también a la categoría del personal, la edad, la antigüedad y la descendencia. El análisis se centra de manera específica en los Cuerpos Generales por un lado, y por otro, en el Cuerpo de Forenses a cargo de la Junta de Andalucía.

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 2025. En su comparativa con el año anterior, se refieren a la situación existente a 1 de enero de 2024.

Con objeto de disponer de información más actualizada sobre el 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 2025, durante el procedimiento de elaboración del Presupuesto 2026. El análisis cuantitativo efectuado sobre esta última fuente de información revela que el personal no judicial de la Junta de Andalucía está integrado por 7.692 personas de los cuerpos de personal funcionario, de los que 5.274 son mujeres (68,6%) y 2.418 son hombres (31,4%).

### 3.4.1. ANÁLISIS GENERAL

En enero de 2025, la presencia femenina en el personal no judicial de la Administración de Justicia de la Junta de Andalucía ha aumentado, alcanzando un IPRHM de 1,37 frente al 1,36 registrado en 2024. Este crecimiento acentúa la tendencia al desequilibrio observada en los últimos años.

Por categorías, el personal no judicial al servicio de la Administración andaluza está conformado, en su mayoría, por personal funcionario de carrera (85,6%), que muestra una feminización inferior a la del conjunto (IPRHM=1,34). Le siguen el personal funcionario interino (11%) y el personal interino de refuerzo (3,5%), ambos con una presencia femenina aún más elevada que la del personal funcionario de carrera. No obstante, en 2025 se ha observado una leve reducción en la proporción de mujeres dentro de estos dos últimos grupos, con un IPRHM de 1,52 para el personal interino y de 1,60 para el personal interino de refuerzo.

Por grupos profesionales, la sobrerrepresentación femenina sigue siendo más acusada en el grupo C1 (IPRHM=1,43), que constituye el 47,4% de la plantilla. Destaca también el aumento de la participación femenina en el grupo A1, que exige la mayor cualificación y representa el 2,1% del total de la plantilla (IPRHM=1,28), así como en el grupo A2, que conforma el 30,1% de la plantilla y presenta un IPRHM de 1,36. Por su parte, el grupo C2, que representa el 20,4% de la plantilla, ha registrado un ligero incremento en la participación masculina, aunque se mantiene fuera de los límites de equilibrio (IPRHM=1,25).

En cuanto a la edad, la mayor participación masculina se concentra en la horquilla más numerosa de personas de más de 54 años (44,2% del personal) y que presenta un IPRHM de 1,28 en el ejercicio 2025, ligeramente más feminizada que en 2024. Se mantiene la tendencia observada en años anteriores según la cual, cuanto menor es la edad del personal, más intensa es la presencia femenina; de tal forma que en la franja de menores de 35 años, las mujeres suponen el 75,3% del total. Le sigue el tramo de 35-44, que, a pesar de una leve disminución en la representación femenina, presenta un IPRHM de 1,48.

<sup>29</sup> 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.

Respecto a la antigüedad, se observa una disminución progresiva de la feminización a medida que aumenta el número de trienios reconocidos. Al igual que en el ejercicio anterior, el desequilibrio se mantiene hasta el trienio 11, mientras que entre los trienios 12 y 14, la composición es equilibrada. A partir del trienio 15, la presencia masculina es mayoritaria. Se registra, no obstante, un incremento de mujeres en los trienios 13 al 15 en relación con 2024.

La situación de este colectivo en lo relativo al número de descendientes sigue la misma tendencia que años anteriores. El 42,9% del total de la plantilla no tiene hijos, segmento en el que la participación femenina es más elevada (IPRHM=1,39). Las opciones de 1 o 2 hijos no experimentan modificaciones (IPRHM= 1,35 en ambos casos) mientras que el grupo de personal con 3 o más descendientes registra un leve incremento en la representación femenina (IPRHM=1,34) con respecto al año anterior.

### 3.4.2. CUERPOS GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Los Cuerpos Generales de la Administración de Justicia en la Junta de Andalucía están constituidos por el personal de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa, y Auxilio Judicial. En 2025, el personal que compone dichos cuerpos supone el 97,9% del total de la plantilla, y presenta un IPRHM de 1,37.

La presencia femenina más acusada se encuentra en el cuerpo de Tramitación Procesal (IPRHM=1,43), superando incluso los valores observados en 2024. Este grupo constituye el 48,4% de los Cuerpos Generales y está compuesto por un 71,5% de mujeres. Según la categoría del puesto, se observa que el 87,1% del personal de Tramitación Procesal pertenece al funcionariado de carrera, con una elevada presencia femenina que se incrementa en 2025 (IPRHM=1,40). No obstante, esta cifra es inferior a la registrada entre el personal funcionario interino (IPRHM=1,66) y el personal interino de refuerzo (IPRHM=1,60).

El Cuerpo de Gestión Procesal continuó siendo el segundo en volumen de personal (30,8%) y ha experimentado un cierto aumento en la participación femenina, modificando ligeramente el valor del índice de presencia relativa que se sitúa en 1,36. En este grupo, la sobrerrepresentación femenina es más pronunciada entre el personal interino (IPRHM=1,66) e interino de refuerzo (IPRHM=1,71) que en el personal funcionario (IPRHM=1,34), habiendo experimentado todos un incremento de la presencia femenina en 2025.

Dentro de la Gestión Procesal y Administrativa, se encuentra el personal de las Secretarías de los Juzgados de Paz, un colectivo que requiere un nivel formativo superior y que percibe las retribuciones más elevadas. Aunque estas secretarías han sido ocupadas tradicionalmente por una mayoría de hombres, en los últimos años se observa un incremento progresivo de la presencia femenina. En 2025, este aumento se ha acentuado, alcanzando un IPRHM de 1,20, en contraste con la situación más equilibrada del año anterior (IPRHM=1,07). Este crecimiento se debe, en gran medida, a una mayor representación femenina en el funcionariado de carrera, lo que ha llevado a una sobrerrepresentación aunque dentro de los márgenes de equilibrio (IPRHM=1,14).

En el Cuerpo de Auxilio Judicial, sin embargo, se registra una ligera disminución de la participación femenina (IPRHM=1,25) con respecto al ejercicio anterior, debido al descenso en la presencia de mujeres tanto en el personal funcionario de carrera como en el interino.

### 3.4.3. CUERPOS ESPECIALES DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Dentro de los Cuerpos clasificados como Especiales por la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre<sup>30</sup>, la Junta de Andalucía ejerce competencias en materia de personal sobre el Cuerpo de Forenses, cuyo acceso requiere la posesión del título de Medicina y cuya labor se desarrolla en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

30 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.

Este cuerpo profesional se encuadra en el Grupo A1, caracterizado por el máximo nivel de formación, alta responsabilidad y las retribuciones más elevadas dentro del personal no judicial al servicio de la Junta de Andalucía. A pesar de representar únicamente el 2,1% de la plantilla, su análisis desde una perspectiva de género resulta de especial interés.

A enero de 2025, el Cuerpo Especial de Medicina Forense muestra una progresiva feminización (IPRHM=1,28), si bien con una intensidad menor en comparación con el conjunto del personal analizado. La categoría profesional con mayor volumen de efectivos es la de personal funcionario de carrera (81,5%), cuya composición por sexo refleja la distribución general de este cuerpo especial. Por su parte, la categoría de personal funcionario interino registra el mayor incremento en la representación femenina, con un IPRHM de 1,26 en 2025 frente al 1,15 del año anterior, superando así el umbral de equilibrio representativo.

La estructura jerárquica del Cuerpo de Forenses está organizada de manera descendente, comenzando por las direcciones de los Institutos de Medicina Legal (IML) de cada una de las ocho provincias andaluzas, seguidas de las jefaturas de servicio y las jefaturas de sección. Esta jerarquía se sustenta sobre una base de personal funcionario compuesto por los forenses generalistas que desempeñan su labor en cada IML. En este último grupo, se ha registrado un notable aumento de la presencia femenina en comparación con el año anterior, lo que ha elevado el valor del IPRHM a 1,37.

Sin embargo, en 2025 ha descendido el número de mujeres entre los cargos con responsabilidades directivas (IPRHM=0,94), alejándose de la situación cercana a la paridad que presentaba el ejercicio anterior (IPRHM=0,97). Este hecho se debe a la reducción de la presencia femenina en la dirección del IML en las ocho provincias, lo que ha provocado que el IPRHM pase de 1,50 en 2024 a 1,25 en 2025. Las jefaturas de servicio y de sección continúan concentrando la mayor parte de la representación masculina aunque se acrecienta la participación femenina en el primer caso (IPRHM=0,84), y se mantiene estable en el segundo (IPRHM=0,86).

Por edad, la feminización se intensifica a medida que disminuye la edad, con un aumento significativo de la presencia femenina en los grupos de 35-44 años (IPRHM=1,94) y menores de 35 años (IPRHM=1,88). Por su parte, los tramos de 45-54 y mayores de 54 años son los únicos que se encuentran dentro de los márgenes de equilibrio, con una mayor masculinización en el segundo caso.

En relación con la descendencia, se observa una mayor feminización entre el personal sin hijos (IPRHM=1,49), mientras que el número de hombres aumenta en el grupo con dos descendientes (IPRHM=0,94) respecto al año anterior. Los grupos con uno y con tres o más hijos mantienen una distribución prácticamente inalterada con respecto al año anterior.

### 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

El presente apartado examina la distribución de hombres y mujeres en el 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. El análisis se estructura en tres niveles: en primer lugar, los órganos de gobierno, tales como consejos de administración, patronatos o consejos rectores; en segundo término, el personal directivo, diferenciando entre personal alto cargo y otros miembros de los equipos directivos; y finalmente, el conjunto del personal restante, que incluye mandos intermedios y puestos base. En este último grupo, se consideran además variables como categoría profesional, edad, tipo de contrato y jornada laboral. El capítulo incorpora una revisión de la aplicación de los planes de igualdad desarrollados por estas entidades.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, dicta a las entidades instrumentales del sector público andaluz la obligación de garantizar la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos, así como la

implementación de planes de igualdad laboral. Estas disposiciones constituyen no solo un mecanismo esencial para favorecer la igualdad de oportunidades, sino también un elemento estratégico que contribuye a la mejora de la calidad y la eficiencia en el desempeño del sector público.

Por su parte, las entidades instrumentales de la Administración andaluza encuentran su regulación en el Título III de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía. Bajo esta denominación se engloban las agencias administrativas, las agencias de régimen especial, las agencias públicas empresariales, las fundaciones y las sociedades mercantiles del sector público andaluz. Asimismo, los consorcios —mencionados específicamente en el artículo 12 de la citada norma— se configuran como organizaciones con personalidad jurídica propia, que pueden adscribirse a la Administración autonómica y que se rigen por el régimen orgánico, funcional, financiero, presupuestario, contable y de control autonómico.

Los datos relativos a los órganos de gobierno y al personal directivo han sido recabados directamente por la Dirección General de Presupuestos de la Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Diálogo Social mediante solicitud a las entidades instrumentales con fecha de extracción de 1 de julio de 2025. Asimismo, la información sobre el personal directivo que no ostenta la condición de alto cargo, así como sobre el resto del personal, procede de la Central de Información (subsistema del sistema GIRO) y corresponde a fecha 1 de enero de 2025, siendo suministrada por las propias entidades. Este estudio se complementa con la información recogida en la Adenda de Género del Anexo de Personal que acompaña al Presupuesto 2026, de la que se desprende que, a septiembre de 2025, el personal de las entidades instrumentales del sector público andaluz asciende a 13.314 personas, de las cuales 5.845 son mujeres (43,9%) y 7.469 hombres (56.1%).

### 3.5.1. ANÁLISIS GENERAL DE LAS ENTIDADES INSTRUMENTALES Y LOS CONSORCIOS DEL SECTOR PÚBLICO ANDALUZ

A 1 de enero de 2025, la representación de mujeres y hombres en las agencias administrativas, las agencias de régimen especial, las agencias públicas empresariales, los consorcios, las sociedades mercantiles y las fundaciones muestra equilibrio representativo (IPRHM=0,90), si bien algo más distante de la paridad en comparación con el ejercicio anterior (IPRHM=0,92).

En el ámbito de los consorcios (IPRHM=0,99) y de las agencias de régimen especial (IPRHM=1,20), se mantiene una representación equilibrada en 2025, aunque en estas últimas predomina una composición mayoritariamente femenina. Por su parte, las sociedades mercantiles (IPRHM=0,71) y las agencias públicas empresariales (IPRHM=0,72) reflejan una sobrerrepresentación masculina, mientras que las fundaciones (IPRHM=1,37) y las agencias administrativas (IPRHM=1,64) evidencian una marcada feminización.

En cuanto a la representación del personal con la máxima responsabilidad, los órganos de gobierno de las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz presentan un IPRHM de 0,74, lo que refleja una sobrerrepresentación masculina, aunque menos acusada que en el ejercicio anterior (IPRHM=0,72). En términos de participación femenina, esta alcanza el 36,9%, cifra inferior a la registrada en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35<sup>31</sup> en 2024 (41,2%), pero superior a la media de las principales compañías cotizadas de la Unión Europea<sup>32</sup> en ese mismo año (34,7%).

En relación con los máximos cargos directivos, se mantiene una sobrerrepresentación de hombres (IPRHM=0,53), aunque con un ligero aumento de la representación femenina respecto al año anterior (IPRHM=0,51). En los equipos directivos que no ocupan altos cargos, la composición continúa evidenciando una mayor presencia masculina (IPRHM=0,58), acentuando la brecha en comparación con 2024 (IPRHM=0,60).

31 En 2024 se alcanzó por primera vez la representación equilibrada en las empresas del IBEX35, representando las mujeres el 41,2% del total. ATREVIA e IESE (2025). XIII Informe Mujeres en los Consejos del IBEX y VIII Radiografía del mercado continuo. <https://www.atrevia.com/conocimiento/mujeres-en-los-consejos-del-ibex-35-2025/>

32 Dato obtenido de la base de indicadores de género del Instituto Europeo de Igualdad de Género: [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/wmidm/wmidm\\_bus](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/wmidm/wmidm_bus)

Por lo que respecta a los cargos intermedios, la distribución de mujeres y hombres tiende hacia la paridad, con un índice de representación prácticamente equilibrado (IPRHM=0,99). Finalmente, en el resto del personal se observa un nivel de equilibrio general (IPRHM=0,90), en línea con la tendencia registrada en el total de entidades instrumentales del sector público andaluz.

### 3.5.2. PERSONAL DE ÓRGANOS DE GOBIERNO

Los órganos de gobierno de las entidades instrumentales y de los consorcios que a fecha 1 de julio de 2025, integran el sector público andaluz, cuentan con un total de 815 personas, de las cuales 301 son mujeres y 514 son hombres.

La representación en dichos órganos (IPRHM=0,74) evidencia un leve incremento de la participación femenina respecto al ejercicio 2024 (IPRHM=0,72). Dicho aumento se vincula con la mayor presencia de mujeres en las Agencias administrativas (IPRHM=0,97), las Fundaciones (IPRHM=0,77) y las Sociedades mercantiles (IPRHM=0,58). De manera contraria, se observa una reducción de dicha participación en los Consorcios (IPRHM=0,68), así como en las ARE (IPRHM=1,09) y las APE (IPRHM=0,77).

Entre las entidades cuya composición se sitúa dentro de los márgenes de equilibrio, destacan las que han alcanzado la paridad (IPRHM=1): la Agencia Digital de Andalucía (ADA), el Consorcio Sanitario Público del Aljarafe, la Sociedad Mercantil VEIASA y la Fundación Andalucía Olímpica F.P.A.. Asimismo, presentan valores próximos a esta situación, la Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía (ACCUA) (IPRHM=0,94), el Consorcio Parque de las Ciencias de Granada (IPRHM=0,93), la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA) (IPRHM=0,92) y la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía y la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones, S.A.M.P (ambas con un IPRHM=0,91).

Asimismo, se encuentran en equilibrio representativo, aunque con valores más alejados de la paridad, la Red de Villas Turísticas de Andalucía S.A., (IPRHM=0,80), la Fundación Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre, F.P.A. (IPRHM=0,84), la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID) (IPRHM=0,86), la A.P.E. de la Radio y Televisión de Andalucía (IPRHM=0,89), la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía y el Consorcio Metropolitano de Transportes de la Bahía de Cádiz (ambos con un IPRHM=1,09), así como la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (EASP) (IPRHM=1,11).

### 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 consorcios del sector público andaluz está conformado por 48 personas, de las cuales 35 son hombres y 13 son mujeres. En términos globales, se aprecia una ligera disminución del desequilibrio representativo (IPRHM=0,54), derivada de un incremento en la presencia femenina respecto al ejercicio anterior (IPRHM=0,51).

El análisis desagregado por tipo de entidad muestra que, salvo en el caso de las **fundaciones**, donde la participación femenina ha experimentado un aumento significativo (IPRHM=1,08) en comparación con 2024 (IPRHM=0,62), hecho que ha condicionado el valor del conjunto; el resto de entidades presentan valores menos equilibrados en la distribución por sexo.

Las agencias públicas empresariales y los consorcios mantienen la misma distribución desequilibrada que en 2024 con mayoría masculina, con un IPRHM de 0,46 y 0,50, respectivamente. No obstante, el desequilibrio más destacado se encuentra en las sociedades mercantiles (IPRHM=0,00), en las que ha desaparecido la representación femenina del año precedente (IPRHM=0,40).

## Personal de los equipos directivos no alto cargo

El personal directivo no alto cargo presenta un descenso en la participación femenina respecto al año anterior. De un total de 107 personas en esta categoría, 31 son mujeres y 76 son hombres (IPRHM=0,58), frente al valor de 2024 (IPRHM=0,60).

Las agencias públicas empresariales, que son las entidades que más efectivos concentran (62,6%), presentan un IPRHM de 0,54. Le siguen las sociedades mercantiles (IPRHM=0,60), que representan un 18,7% del total y, finalmente, los consorcios (IPRHM=0,67), que suponen el 11,2% de este personal.

Al igual que en el ejercicio anterior, el mayor desequilibrio se observa en las **agencias de régimen especial**, que representan el 2,8% del total de entidades, donde no se registra presencia femenina en este tipo de puestos. En el extremo opuesto, las **fundaciones**, que concentran el 4,7% de este personal, muestran sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,20).

En 2025 cabe destacar varias entidades que muestran una representación paritaria (IPRHM=1) en sus puestos directivos no alto cargo. Son las siguientes: la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA), y los Consorcios de Transporte Metropolitano de Málaga, Granada y 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 Pública Andaluza de Educación (IPRHM=0,53); la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) (IPRHM=0,31), y la Agencia Pública Empresarial de la Radio Televisión de Andalucía (RTVA) (IPRHM=0,20), todas con una representación fuera de los márgenes de equilibrio.

En cuanto a la temporalidad, esta se ha reducido del 3,1% en 2024 al 1,9% en 2025, siendo ligeramente superior en los hombres que en las mujeres. Por lo que respecta a la edad, casi la mitad del colectivo (49,5%) se concentra en la franja de 45 a 54 años, con predominio masculino (IPRHM=0,60).

### 3.5.4. PERSONAL NO DIRECTIVO

#### Personal en mandos intermedios

A fecha 1 de enero de 2025, se mantiene la tendencia observada en ejercicios anteriores respecto a la representación de mujeres y hombres en los mandos intermedios de las entidades instrumentales, alcanzando una situación casi paritaria (IPRHM=0,99). No obstante, se constata un ligero retroceso en la representación femenina en comparación con el ejercicio precedente (IPRHM=1).

El análisis desagregado por tipo de entidad pone de manifiesto diferencias significativas. Las agencias públicas empresariales, que concentran el 44,3% de los mandos intermedios, presentan un escenario de equilibrio representativo entre mujeres y hombres (IPRHM=0,93). Por su parte, las fundaciones, que agrupan el 29,5% de estos mandos, se caracterizan por una mayor presencia femenina (IPRHM=1,28). En cambio, tanto las sociedades mercantiles (24,2%) como las agencias de régimen especial (1,9%) reflejan una sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,76 y 0,75, respectivamente).

Asimismo, se observan diferencias dentro de cada grupo de entidades. En el caso de las agencias públicas empresariales, únicamente la Agencia Pública de Puertos de Andalucía (APPA) alcanza la paridad (IPRHM=1). Se sitúan dentro del rango de equilibrio la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA) (IPRHM=1,18), la Agencia Andaluza de la Energía (AAE) (IPRHM=1,03), la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) (IPRHM=0,94) y la Agencia Empresarial para la Transformación y Desarrollo Económicos (TRADE) (IPRHM=0,86). En cambio, la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA) (IPRHM=0,29), la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (AOPJA) (IPRHM=0,40) y la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA) (IPRHM=0,67) muestran una mayor representación masculina fuera de los márgenes de equilibrio.

En el ámbito de las fundaciones, la Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces. M.P. muestra paridad en 2025. La mayoría de fundaciones presentan una sobrerrepresentación femenina, a excepción de la Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre, F.P.A. (IPRHM=0,82), que refleja un escenario de equilibrio.

En relación con las sociedades mercantiles, destaca la Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A. (EPGASA), que presenta paridad (IPRHM=1). En contraste, muestran sobrerrepresentación masculina la Empresa Pública de Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía (IPRHM=0,38), la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones (SANDETEL) (IPRHM=0,58) y la Red de Villas Turísticas de Andalucía, S.A. (IPRHM=0,67). Por el contrario, la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (EASP) (IPRHM=1,30) y Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (IPRHM=1,33) presentan una mayor representación femenina en los mandos intermedios.

En cuanto a la Agencia de Régimen Especial de Gestión Agraria y Pesquera (AGAPA), se observa una mayor presencia masculina en sus mandos intermedios (IPRHM=0,75).

Por otro lado, en lo relativo a la edad, el 54,2% de los mandos intermedios de las entidades y consorcios analizados tiene entre 45 y 54 años. Entre el personal mayor de 55 años se registra una menor representación femenina (IPRHM=0,81), en contraste con los niveles de equilibrio observados en la franja anterior (IPRHM=1,01 en la franja 45-54).

Respecto a la temporalidad, esta afecta al 7,3% de los mandos intermedios, siendo más frecuente entre las mujeres (3,4%) que entre los hombres (1,9%). Finalmente, en lo relativo a la jornada laboral, no se aprecian diferencias entre mujeres y hombres, dado que la totalidad del personal de mandos intermedios desarrolla su actividad a jornada completa.

## Resto del personal

A 1 de enero de 2025, el análisis del personal<sup>33</sup> no directivo de las entidades instrumentales del sector público andaluz refleja una situación cercana al equilibrio representativo (IPRHM=0,90), si bien se observa un ligero descenso de la representación femenina respecto al ejercicio anterior (IPRHM=0,92).

Las agencias públicas empresariales, que concentran el 44,1% del personal no directivo, presentan una mayor participación masculina (IPRHM=0,72). Este resultado viene condicionado, en gran medida, por la fuerte masculinización de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA), con un IPRHM=0,25, que concentra el 56,5% del personal de estas agencias. En contraste, destacan con sobrerrepresentación femenina la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA) (IPRHM=1,58), la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) (IPRHM=1,45), la Agencia Empresarial para la Transformación y Desarrollo Económico (TRADE) y el Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IAPH) (ambas con un IPRHM=1,33) y la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA) (IPRHM=1,23). Asimismo, siete agencias se sitúan en los márgenes de equilibrio.

Las sociedades mercantiles, que concentran el 22,2% del personal no directivo, cuentan con mayor presencia masculina (IPRHM=0,71). Así, las entidades con mayor volumen de personal, como Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA) (IPRHM=0,38), Cetursa Sierra Nevada, S.A. (IPRHM=0,71) y Canal Sur Radio y Televisión, S.A. (IPRHM=0,78), tienen una mayor representación de hombres. A este grupo se suma la Red Logística de Andalucía, S.A., que con menor plantilla también presenta desequilibrio (IPRHM=0,62). Como excepción a esta tendencia, destaca el Parque Científico y Tecnológico Cartuja, S.A., con sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,60).

Las agencias de régimen especial, con un 18,4% del personal, reflejan una tendencia hacia la feminización. La Agencia de Gestión Agraria y Pesquera (AGAPA) alcanza prácticamente la paridad (IPRHM=1,01), mientras que el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) registra sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,36).

Las fundaciones, que representan el 14,4% del personal no directivo, muestran un marcado desequilibrio con un elevado número de mujeres (IPRHM=1,38). La Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre F.P.A. constituye la principal excepción, con mayor presencia masculina (IPRHM=0,47). Cuatro fundaciones man-

<sup>33</sup> Los datos del personal no sometido al VI Convenio de Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía son referidos a 1 de enero de 2025. Para mantener la coherencia del análisis con los incluidos en los informes anteriores, el personal que todavía no estaba integrado en esa fecha en las entidades Agencia Digital de Andalucía (ADA) y Agencia de Seguridad y Gestión Integral de Emergencias de Andalucía (ASEMA) por su procedimiento administrativo habitual, se incluye en sus entidades de origen.

tienen valores de equilibrio: la F.P.A. Rodríguez Acosta que presenta paridad (IPRHM=1), la F.P.A. Centro de Estudios Andaluces (IPRHM=1,07), la Fundación Pública Andaluza Barenboim-Said (IPRHM=1,18) y la F.P.A. Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada, F.P.A. (IPRHM=1,20).

Los consorcios, que suponen el 0,8% del personal no directivo, registran una representación prácticamente paritaria (IPRHM=1,01). Seis de ellos presentan una representación equilibrada, mientras que el Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén (IPRHM=0,40) se caracteriza por sobrerrepresentación masculina. En contraste, los Consorcios Metropolitanos de la Costa de Huelva (IPRHM=2,00), del Área de Almería (IPRHM=1,33), del Área de Granada (IPRHM=1,40) y del Área de Córdoba (IPRHM=2,00), así como la Agencia ACCUA (IPRHM=1,64), reflejan una presencia femenina por encima del equilibrio representativo.

En cuanto a la estructura de este colectivo por edades, el 45,2% del personal se concentra en la franja de 45 a 54 años, y con una distribución muy similar de hombres y mujeres (IPRHM=1,03). El segundo grupo en volumen es el de mayores de 55 años (34,3%), que presenta mayor presencia masculina, aunque dentro del equilibrio (IPRHM=0,83). Les siguen el grupo de 35 a 44 años (IPRHM=0,79) y el de personas menores de 34 años (IPRHM=0,63), ambos con sobrerrepresentación masculina y fuera de los márgenes de equilibrio.

### 3.5.5. PLANES DE IGUALDAD

Los planes de igualdad constituyen una herramienta esencial para integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la planificación, gestión y organización del trabajo. Su implementación es, además, un requisito legal para las entidades laborales, conforme a la normativa estatal y autonómica en materia de igualdad. En el ámbito andaluz, el artículo 32.1 de la Ley 12/2007 establece también esta obligación para la Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y sus entidades instrumentales.

Este apartado analiza la existencia de planes de igualdad en el sector público andaluz, a partir de la información remitida por las propias entidades instrumentales. Los resultados reflejan un avance en la implantación de estos instrumentos: el 67,3% de las entidades y consorcios analizados dispone de un plan vigente, lo que supone un incremento de 3,8 puntos porcentuales respecto a 2024.

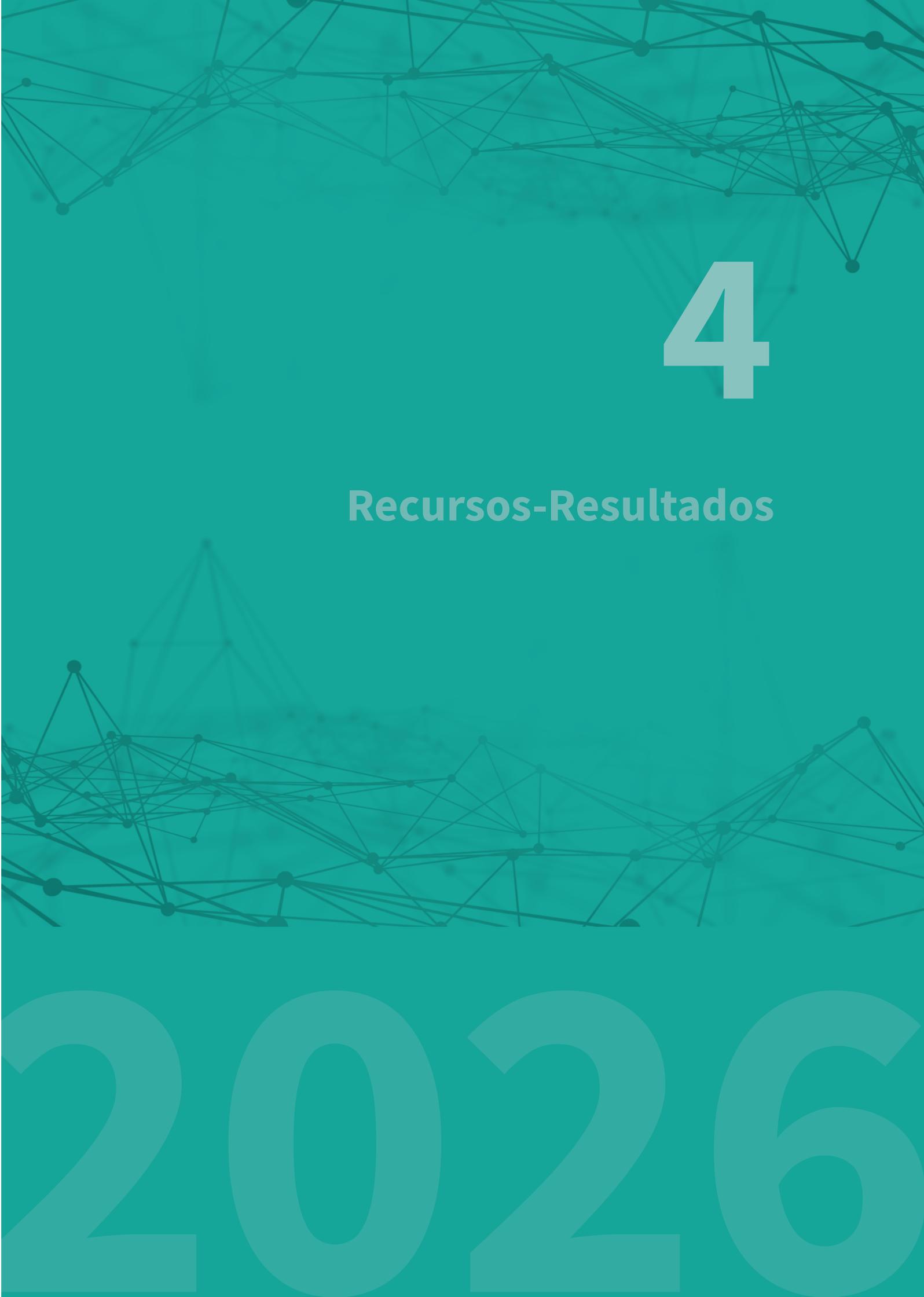
En 2025, las sociedades mercantiles son las entidades con mayor grado de implantación, con un 81,8% que dispone de plan. Cumplen con esta obligación la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones, S.A.M.P. (SANDETEL), el Parque Científico y Tecnológico Cartuja, S.A., la Empresa Pública 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., la Red Logística de Andalucía, S.A., Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA), la Red de Villas Turísticas de Andalucía y la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (EASP). Por el contrario, la Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A. (EPGASA) y el Parque Tecnológico y Aeronáutico de Andalucía, S.L. (AERÓPOLIS) no disponen aún de este instrumento.

En el caso de los consorcios, el 76,9% cuenta con un plan vigente. Entre ellos figuran el Consorcio Parque de las Ciencias de Granada y los Consorcios de Transporte Metropolitano de las Áreas de Almería, Bahía de Cádiz, Campo de Gibraltar, Córdoba, Granada, Jaén, Málaga, Sevilla y Costa de Huelva. No disponen de plan el Consorcio Puntos Vuela de Andalucía, el Consorcio Sanitario Público del Aljarafe y el Consorcio Palacio de Exposiciones y Congresos de Granada.

Las agencias públicas empresariales presentan un grado de implantación del 69,2%. En concreto, disponen de plan de igualdad la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA), la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA), la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA), la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (AOPJA), la Agencia Pública de Puertos de Andalucía (APPA), la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID), la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales (AAIICC), el Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IAPH) y la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía, M.P. (AMAYA). Por el contrario, la Agencia Pública Andaluza de Educación (APAE), la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA), la Agencia Andaluza de la Energía (AAE) y la Agencia Empresarial para la Transformación y Desarrollo Económico (TRADE) no cuentan con un plan vigente en la fecha de referencia.

En el ámbito de las fundaciones, el 61,5% dispone de un plan de igualdad vigente, lo que supone un total de ocho entidades. Son las siguientes: 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 Pública Andaluza Progreso y Salud M.P., la Fundación Pública Andaluza Barenboim-Said, la Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces, la Fundación Instituto de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía (IEHPA), la Fundación para el Desarrollo Sostenible de Doñana y su Entorno - Doñana 21, F.P.A y la Fundación Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre, F.P.A. Por el contrario, no tienen un plan vigente o no han elaborado este instrumento la Fundación Andalucía Emprende F.P.A., la F.P.A. para la Integración Social de las Personas con Enfermedad Mental, M.P. (FAISEM), la Fundación Andalucía Olímpica F.P.A., la F.P.A. El Legado Andalusi y la F.P.A. Rodríguez-Acosta.

Finalmente, el 33,3% de las agencias de régimen especial ha elaborado un plan de igualdad. La Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (AGAPA) cuenta con este plan, mientras no disponen de él, el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y la Agencia de Seguridad y Gestión Integral de Emergencias en Andalucía (ASEMA). Por su parte, las agencias administrativas no disponen de un plan de igualdad a la fecha de elaboración de este informe.

A background network diagram consisting of numerous nodes connected by lines, rendered in a light teal color against a darker teal background. The nodes are scattered across the page, with a higher density in the upper right and lower right areas.

4

Recursos-Resultados

2026

En este capítulo del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto 2026 se recogen los principales resultados previstos en materia de igualdad de género y prevención y erradicación de la violencia de género, que se derivan de la ejecución de los recursos y medidas presupuestarias planificadas para el próximo ejercicio. El contenido del capítulo se organiza en tres apartados diferenciados.

El primer apartado incluye un análisis cuantitativo del crédito de los programas presupuestarios desde la perspectiva de género. Para ello, se toma como referencia la clasificación de los programas presupuestarios en la Escala G+, que señala el potencial de los mismos para reducir las desigualdades entre mujeres y hombres. En función de esta clasificación, se establece el volumen de crédito del Presupuesto 2026 correspondiente a cada nivel de la Escala G+ y se realiza una comparativa interanual.

El segundo apartado aborda los Recursos-Resultados presentados por las consejerías, agencias, consorcios y una selección de entidades instrumentales incluidas en el anexo VII de la Orden de 20 de mayo de 2025, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2026. De esta manera, se presentan los resultados o efectos esperados como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.

Finalmente, el tercer apartado recoge una síntesis de la información correspondiente a los indicadores presupuestarios de género del Presupuesto 2026, clasificados según políticas de gasto y sección presupuestaria.

## 4.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2026

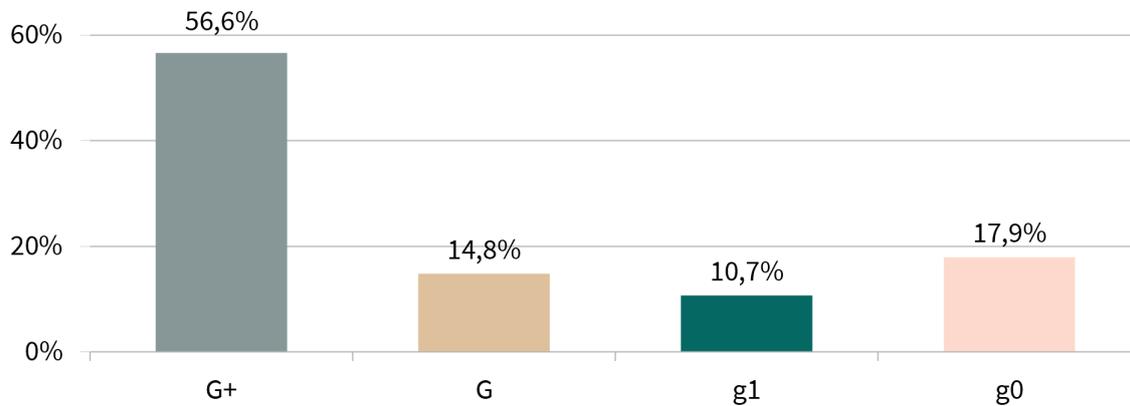
El presupuesto consolidado de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2026 asciende a 51.597,9 millones de euros, lo que representa un incremento de 5,6% con respecto al presupuesto anterior.

El presupuesto público constituye un instrumento fundamental y transversal en la gestión del gobierno. La introducción del enfoque de género en el mismo permite definir las prioridades institucionales, así como propiciar un ejercicio de planificación que tiene en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres previamente identificadas, reorientando los recursos hacia la reducción de las desigualdades de género. El presupuesto también se configura como un instrumento de gestión que posibilita la evaluación de las políticas públicas, facilitando la medición de resultados y la mejora continua en la implementación de las acciones gubernamentales, entre ellas, las destinadas a la igualdad de género.

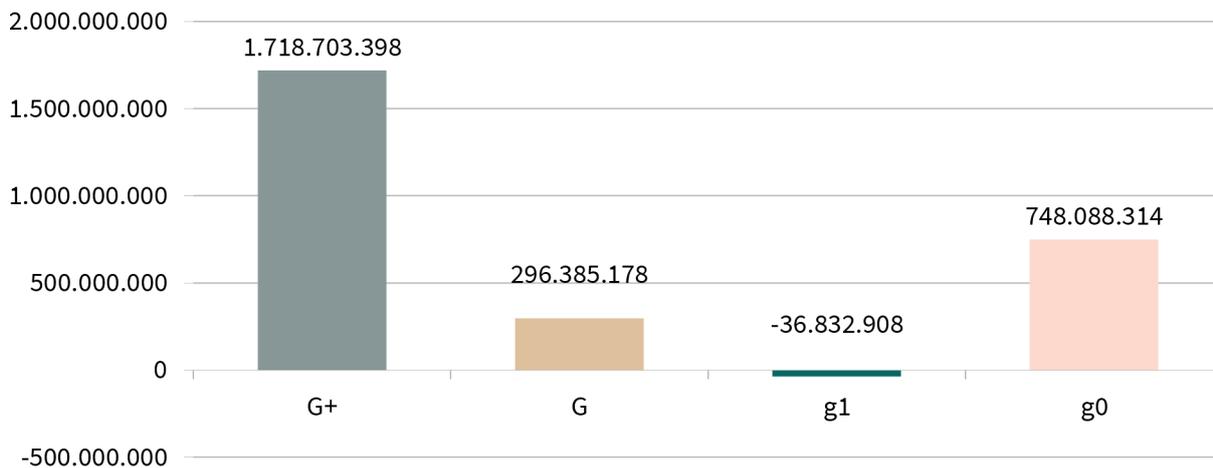
La Junta de Andalucía posee una amplia experiencia en la aplicación del presupuesto con perspectiva de género y ha desarrollado una metodología propia denominada Programa G+. Esta metodología tiene como finalidad identificar y clasificar los programas presupuestarios mediante una herramienta específica, la Escala G+, que evalúa la pertinencia y relevancia de cada programa con respecto a la igualdad de género. Asimismo permite efectuar un análisis temporal de los créditos vinculados a los programas y políticas más relevantes desde la perspectiva de género.

De acuerdo con esta metodología, que toma como unidad básica de análisis el programa presupuestario, los programas se categorizan inicialmente según su pertinencia de género, es decir, si generan o no un impacto directo sobre las personas. Aquellos con incidencia sobre personas se clasifican posteriormente siguiendo cuatro criterios: poder transformador, evaluando si el programa tiene competencias para actuar y su relevancia respecto a la igualdad de género; capacidad de impacto, que considera el número de personas afectadas por las acciones del programa; relevancia funcional, que analiza si el área de actuación del programa se reconoce como una “palanca de cambio” en materia de igualdad de género; y, finalmente, si el programa tiene efectos sobre la gestión del personal en los centros de trabajo de la Junta de Andalucía. Con base en estos criterios, los programas se ordenan en cuatro categorías, de mayor a menor incidencia de género: G+, G, g1 y g0.

Cada año se actualiza la clasificación de los programas en la Escala G+, con el fin de incorporar diversas contingencias, tales como modificaciones en la estructura presupuestaria desde los enfoques orgánico o funcional, así como cambios en las competencias asignadas a cada programa que puedan requerir su reclasificación.

**Gráfico 4.1.1. Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la Escala G+ en el Presupuesto 2026**

En el Presupuesto 2026 de la Comunidad Autónoma de Andalucía, los programas presupuestarios clasificados como G+, de alta relevancia para la igualdad entre mujeres y hombres, son los que concentran nuevamente la mayor parte del crédito, ya que representan un 56,6% del total, es decir, 29.219,8 millones de euros en términos absolutos. Los programas de relevancia media, clasificados con categoría G, suponen el 14,8% del total, que se corresponde con 7.633,9 millones de euros. En último lugar, los programas presupuestarios g1, los de baja relevancia para la igualdad de género, concentran el 10,7% del presupuesto, lo que significa 5.494,4 millones de euros.

**Gráfico 4.1.2. Crecimiento del gasto presupuestario de los programas según la Escala G+ respecto al año 2025**

El análisis interanual señala un incremento del 6,2% en los créditos de los programas G+, sumando 1.718,7 millones de euros más que en el Presupuesto 2025. El incremento del crédito de los programas G es del 4%, es decir, 296,4 millones de euros. Los programas presupuestarios clasificados como g1, sin embargo, descienden un 0,7% en esta comparativa, lo que significa 36,8 millones de euros menos con respecto al ejercicio anterior. Por último, los programas g0, es decir, aquellos no pertinentes a género, incrementan su presupuesto un 8,8%, lo que se traduce en 748,1 millones de euros más.

**Cuadro 4.1. Evolución de los programas presupuestarios según la clasificación G+**

| Clasificación G+ | 2026                   |                       |             | Variación<br>2026/2025 | Variación<br>2026/2025 |
|------------------|------------------------|-----------------------|-------------|------------------------|------------------------|
|                  | Número de<br>programas | Crédito inicial       | %           |                        |                        |
| G+               | 54                     | 29.219.784.031        | 56,6%       | 6,2%                   | 1.718.703.398          |
| G                | 64                     | 7.633.867.871         | 14,8%       | 4,0%                   | 296.385.178            |
| g1               | 35                     | 5.494.439.360         | 10,7%       | -0,7%                  | -36.832.908            |
| g0               | 19                     | 9.249.853.484         | 17,9%       | 8,8%                   | 748.088.314            |
| <b>TOTAL</b>     | <b>172</b>             | <b>51.597.944.746</b> | <b>100%</b> | <b>5,6%</b>            | <b>2.726.343.982</b>   |

Estas cifras confirman que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2026 se configura como un instrumento clave para promover una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres. La asignación significativa de recursos al desarrollo de políticas, planes y programas relevantes para la igualdad de género pone de manifiesto el compromiso de la Junta de Andalucía con el principio de la igualdad de género. Todo ello redundará no solo en la reducción de las desigualdades de género sino también en un desarrollo social y económico inclusivo, equilibrado y sostenible.

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

Este segundo apartado incluye un análisis cualitativo, por sección presupuestaria, de los resultados que las actuaciones previstas por los distintos programas presupuestarios y entidades pueden generar en materia de igualdad de género en Andalucía.

De manera más específica, se presenta la información correspondiente a los programas presupuestarios con categoría G+, de acuerdo con la clasificación recogida en el Anexo VI de la Orden de 20 de mayo de 2025, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2026. Estos programas han sido seleccionados por su elevado potencial para contribuir a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres. Igualmente, se incorpora la información proporcionada por las entidades instrumentales recogidas en el Anexo VII de la citada Orden, cuyas competencias pueden contribuir al avance de la igualdad de género en Andalucía.

Para realizar este análisis, los programas presupuestarios y las entidades cumplimentan una ficha que recoge información sobre tres aspectos: un diagnóstico de género y de violencia de género, en su caso, identificando las brechas existentes entre mujeres y hombres y sus posibles causas; la adecuación de las actuaciones a la normativa vigente en materia de igualdad; y en último lugar, una síntesis de los resultados esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.

## 01.00 CONSEJERÍA DE SANIDAD, PRESIDENCIA Y EMERGENCIAS (ÁREA DE PRESIDENCIA Y EMERGENCIAS)

La Consejería de Sanidad, Presidencia y Emergencias (Área de Presidencia y Emergencias) tiene atribuidas, según el Decreto del Presidente 5/2025 de 15 de octubre, por el que se modifica el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, una serie de competencias con relevancia de género, destacando entre ellas 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.

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

#### 52C COMUNICACIÓN SOCIAL

1. **Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.**

En las informaciones de los medios de comunicación y las propias que maneja el grupo RTVA, se siguen reflejando desigualdades de género y violencia contra las mujeres en muchos ámbitos de la sociedad.

2. **Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.**

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 o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.**

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; para ello se desarrollan programaciones especiales sobre igualdad y violencia de género, campañas específicas de sensibilización con difusión de mensajes no sexistas, presencia de expertas en tertulias y mantenimiento de una agenda de expertas, convenios de colaboración con entidades que hagan visible el papel de la mujer en la sociedad y participen en la lucha contra la violencia de género.

Se traslada, así mismo, la normativa vigente a la gestión de las relaciones laborales en el ámbito de la RTVA, con medidas como realización de cursos específicos de formación en igualdad e implantación del lenguaje inclusivo, medidas específicas del plan de Responsabilidad Social Corporativa de RTVA y CSRTV, que ayuden a la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, libro de Estilo de RTVA con perspectiva de género y adecuación del protocolo de acoso sexual.

Con todo ello, se pretende conseguir una mayor sensibilización en 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 canales web (FlamencoRadio.com, Canal Sur Más y los canales Andalucía Cocina, Andalucía Turismo y el canal infantil).

En otro orden, y a nivel intraorganizacional, se pretende conseguir un clima de relaciones laborales igualitario en cuanto a género.

## 10.00 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA, FONDOS EUROPEOS Y DIÁLOGO SOCIAL

La Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Diálogo Social tiene atribuidas, según el Decreto del Presidente 5/2025 de 15 de octubre, por el que se modifica el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, una serie de competencias con una gran relevancia en materia de igualdad de género, como son las relativas a la política presupuestaria y la política tributaria de la Administración de la Junta de Andalucía, entre otras. Algunas de estas políticas tienen un importante valor estratégico, ya que son transversales al conjunto de la Administración de la Junta de Andalucía.

Además, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, contiene diversas disposiciones que afectan a las competencias de la Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Diálogo Social.

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 de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

La economía andaluza, aunque en los últimos años viene avanzando en la corrección de las brechas de género, todavía tiene que seguir evolucionando para conseguir que las mujeres aumenten su participación en la actividad económica y, por tanto, en el mercado de trabajo, dado que su representación en este todavía está por debajo de su distribución en la población andaluza (50,8% del total de la población).

Los datos del primer semestre 2025 contabilizan 1.657.656 mujeres trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social, un máximo histórico en un mes de junio, con un crecimiento del 2,5% interanual, por encima del observado en los hombres (2,3%).

Este dinamismo diferencial está permitiendo avanzar en la participación de las mujeres en el empleo total, de forma que el porcentaje de mujeres afiliadas ha pasado del 45,7% a finales de 2018, al 47,2% al cierre del primer semestre de 2025.

De igual forma, se observa un aumento en la incorporación de población activa y una reducción de la tasa de paro de las mujeres. En el segundo trimestre de 2025, el 46,2% de las personas activas en Andalucía son mujeres, 1,2 puntos porcentuales más que a finales de 2018 (45%). Por su parte, la tasa de paro femenino se ha reducido casi diez puntos en los últimos seis años, pasando del 26,9% de la población activa en 2018, al 17,2% en el segundo trimestre de 2025. Esta reducción ha sido de mayor intensidad que la registrada por los hombres, lo que ha permitido que se acerque la tasa de desempleo femenina a la masculina, que se encuentra en el 12,9%.

#### 2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

En el ámbito de actuación de la Secretaría General de Economía, se pretende potenciar la integración de la perspectiva de género, así se incorpora este enfoque en el ejercicio del análisis y diagnóstico de la situación socioeconómica de Andalucía, atendiendo a los mandatos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

De esta manera, 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 o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.**

La existencia de brechas de género supone un desequilibrio social que hay que corregir en multitud de aspectos. Este programa presupuestario 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 visibilización de las brechas de género en la sociedad andaluza y a la reducción de las mismas.

## **61C POLÍTICA ESTRATÉGICA DE CONTRATACIÓN PÚBLICA**

### **1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.**

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.

Para que las cláusulas con perspectiva de género incidan de forma relevante en la ejecución de los contratos públicos y en los ámbitos económicos y sociales en los que impacta esa ejecución, es fundamental que su diseño sea adecuado para conseguir esa finalidad y, al mismo tiempo, que respete la exigencia legal de vinculación de la cláusula con el objeto del contrato. Poner el acento en esta fase previa de elaboración de una cláusula, de manera que se obtengan una serie de ellas para recomendar a los distintos órganos de contratación, va a posibilitar una mayor efectividad de las mismas en sus áreas de impacto y, por ende, de cara a la reducción de la desigualdad entre mujeres y hombres.

En este ámbito se contempla también la actualización de la Guía para la incorporación de cláusulas sociales y ambientales para reforzar la perspectiva de género y 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, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.**

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 fase de análisis, planificación, diseño y ejecución.

Las actuaciones citadas anteriormente pretenden promover la contratación pública socialmente responsable, cumpliendo así 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, así como 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.

Se trata asimismo de dar respuesta a uno de los retos identificados en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, consistente en el establecimiento de cláusulas sociales para luchar contra la desigualdad de género en la contratación pública.

Ello conlleva 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.

### 3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.

Mediante la aplicación de las actuaciones se pretende articular un conjunto de cláusulas eficaces que sean de uso común por parte de los órganos de contratación, vinculadas con el objeto del contrato, y que atiendan a la doctrina de los órganos consultivos, la jurisprudencia y las resoluciones de los tribunales administrativos de recursos contractuales, respecto a las que se practicará un seguimiento continuado, que terminará reflejándose en la Guía para la incorporación de cláusulas sociales y ambientales, dando así las mayores garantías jurídicas a las nuevas cláusulas.

Ello implica evaluar la integración de la perspectiva 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 de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

## 61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

El Presupuesto conforma una de las herramientas con las que el Gobierno concreta las prioridades, por lo que incorporar la perspectiva de género es una condición indispensable para construir un modelo de desarrollo justo.

A pesar de los avances en materia de igualdad de género, es una evidencia que las mujeres se encuentran, estructuralmente, en una situación de desventaja respecto a los hombres y los datos estadísticos así lo demuestran.

En el ámbito laboral, las mujeres presentan una mayor tasa de desempleo, del 19,2% frente al 14,1% de los hombres. Además, la carga del trabajo doméstico y de cuidados también refleja una desigualdad persistente. En este mismo sentido, entre las personas cuidadoras no profesionales de personas en situación de dependencia, las mujeres cuidadoras siguen representando el 81,9% del total.

Por otro lado, en el trabajo autónomo, que constituye una opción laboral y profesional, la representación de mujeres es la del 37% del total.

En cambio, existen sectores donde los hombres se encuentran infrarrepresentados respecto a las mujeres, como es el caso de educación.

En este contexto, el presupuesto con perspectiva de género no implica la creación de partidas exclusivas para igualdad de género, sino de identificar la contribución de las políticas a mantener las desigualdades o a reducirlas. En este sentido, el Presupuesto de la Junta de Andalucía continúa incorporando esta dimensión transversal de la perspectiva de género a todos los niveles del proceso presupuestario.

### 2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

La inclusión de la perspectiva de género se realiza conforme a lo establecido en el artículo 8 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Dicho planteamiento se concreta en el Informe de Evaluación del Impacto de Género, que conforme al artículo 10 de la citada Ley debe incluir de forma sistemática la variable sexo en las estadísticas, en-

cuestas y recogidas de datos; así como incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres. Además, este Informe aparece como documentación anexa al proyecto de Ley del Presupuesto como aparece recogido en el artículo 36.f del Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo.

Por otra parte, y de forma transversal, desde este programa se incentiva a la formación para conseguir que la planificación presupuestaria contribuya a erradicar las brechas existentes, de acuerdo con el artículo 9 bis 2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Así mismo, el estudio de la reducción de las desigualdades se extiende al ámbito de 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 al menos por sexo, edad y discapacidad, sobre todas las formas de violencia.

### **3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.**

La elaboración del presupuesto con enfoque de género constituye una herramienta clave para visibilizar y corregir las desigualdades existentes entre mujeres y hombres. Este enfoque permite una asignación de recursos más eficiente y eficaz, contribuyendo de manera significativa al crecimiento económico, al bienestar social y a la cohesión de la ciudadanía.

En este contexto, el Informe de Evaluación de Impacto de Género, que acompaña al proyecto de Ley del Presupuesto, tiene como objetivo avanzar en la integración efectiva del principio de igualdad de género en las políticas presupuestarias. Dicho informe detalla los recursos asignados a los programas clasificados como G+, por su alta capacidad para reducir brechas de género, así como los resultados e impactos que se espera alcanzar a través de su implementación.

Asimismo, este informe cumple una función esencial de divulgación y sensibilización, orientada a fomentar una mayor conciencia ciudadana sobre la relevancia de la igualdad de género como elemento fundamental para el desarrollo sostenible y equitativo.

Por otra parte, se refuerza el compromiso con la incorporación transversal del enfoque de género en el ciclo presupuestario, promoviendo acciones formativas dirigidas a mejorar la planificación con perspectiva de género. Estas iniciativas formativas permiten al personal responsable de los programas presupuestarios aplicar de manera más adecuada los mandatos normativos vigentes, así como integrar objetivos, actuaciones e indicadores que contribuyan a reducir las desigualdades en sus respectivos ámbitos de actuación. Como resultado, se ha observado una mejora sustancial en la calidad y coherencia de la cadena de planificación a lo largo de los años.

Se continuará impulsando esta línea de trabajo, con el objetivo de seguir perfeccionando la calidad de la información cualitativa y, en particular, de profundizar en la incorporación de la dimensión de género en la planificación presupuestaria.

## **61H FINANCIACIÓN Y TRIBUTOS**

### **1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.**

Para la elaboración del diagnóstico de la situación existente en el ámbito competencial del programa, resulta relevante el conocimiento de las diferencias existentes entre mujeres y hombres y su incidencia en el ámbito tributario, considerando 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 competenciales de este programa presupuestario, es en el ámbito tributario donde resulta más necesario conocer cómo se manifiestan las desigualdades de género en el territorio andaluz y cómo afectan de manera diferente a hombres y a mujeres. En consecuencia, se

realiza 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 existentes.

En este sentido, se tienen en cuenta distintos estudios que analizan la situación desde el punto de vista global, especialmente, la plasmación práctica de los datos extraídos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) y las propias bases de datos de la Consejería.

En lo concerniente a la lucha contra la violencia doméstica, también se han aprobado normas para contribuir a paliar la situación de quienes sufren dicha lacra.

## **2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.**

La búsqueda de la igualdad de trato en materia fiscal de hombres y mujeres atiende al principio general del artículo 4.1 y Título I de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, relativo a las políticas públicas para la promoción de la igualdad de género y la lucha por paliar las posibles brechas que pudieran existir.

## **3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.**

Los beneficios fiscales y demás medidas adoptadas son aprobadas por el Parlamento de Andalucía, siendo la competencia de la Dirección General de Tributos, Financiación, Relaciones Financieras con las Corporaciones Locales y Juego la de realizar los estudios y actuación técnica en ejecución de las directrices sobre la política fiscal del Consejo de Gobierno. Por ello, en lo que respecta a tributos propios o cedidos donde la Comunidad Autónoma de Andalucía tiene competencias, 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 de 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, tipos reducidos en ITPAJD, etc.) se puede comprobar como las mismas han tenido especial incidencia beneficiosa en las rentas medias y bajas, que son los estratos donde se manifiesta con mayor intensidad la brecha de género.

Con respecto a la violencia de género, se aprobaron medidas como 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 de género. 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 de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.**

La actividad que desarrolla la Dirección General de Fondos Europeos se orienta a la optimización de la gestión de estos fondos, integrando la igualdad de género como valor y como objetivo en la ejecución de diversas actuaciones. Entre estas destacan la puesta en práctica de la igualdad de género en los nuevos programas del Marco 2021-2027, integrando los compromisos reglamentarios de la Unión Europea sobre la igualdad, en cuyas estrategias se identifican necesidades regionales relacionadas con la existencia de brechas de género. También, la incorporación de la transversalidad de género en el alta de operaciones cofinanciadas, así como la definición y evaluación de indicadores cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo.

El enfoque de igualdad de género también se haya presente en el seguimiento y evaluación de las actuaciones, procesos que miden los resultados obtenidos tras la ejecución de los programas cofinanciados, así como su contribución a los objetivos de la Unión Europea; igualmente en la verificación y control de las actuaciones cofinanciadas con Fondos Europeos con las que se comprueba si los centros gestores, en la ejecución de sus presupuestos provenientes de la Unión Europea, han respetado la política comunitaria de igualdad de oportunidades.

Por otra parte, se elaboran planes de comunicación que señalan expresamente evitar los estereotipos sexistas tanto en los contenidos y las imágenes como en el lenguaje empleado, contribuyendo, por tanto, a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

**2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.**

Las actuaciones previstas 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 o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.**

Gran parte de las actuaciones cofinanciadas por fondos europeos y ejecutadas por los centros gestores de la Junta de Andalucía tienen una incidencia transversal en materia de igualdad de género.

En este sentido, se potenciarán aquellas que tengan por objeto fomentar la igualdad de género, entre otras, las dirigidas a 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 (IECA)

### 54F ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA Y CARTOGRÁFICA

**1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.**

Las competencias de este programa presupuestario se dirigen a la producción y difusión de datos geostatísticos, con el objetivo de la generación de 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.

De esta manera, de las 83 actividades que el Instituto tiene previsto incluir en el Programa Estadístico y Cartográfico de Andalucía para el año 2026, 40 están referidas a personas y todas ellas ofrecerán los resultados desagregados por sexo. Estas actividades están encuadradas en distintos ámbitos temáticos como demografía y población, salud, calidad y condiciones de vida, mercado de trabajo y condiciones laborales o turismo, entre otros, o bien no se pueden incluir en un ámbito sectorial o tema concreto. En este sentido, destaca una actividad estadística oficial de síntesis, diseñada a tal efecto, denominada Sistema de indicadores con perspectiva de género de Andalucía, que ofrece datos sobre la situación de hombres y mujeres en diferentes áreas como la social, la 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.

**2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.**

El Plan Estadístico y Cartográfico 2023-2029 (PECA) es de obligado cumplimiento para toda la Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales. Dicho Plan establece que cada una de las actividades que se produzcan debe 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. Por tanto, se encuentra alineado con la línea estratégica 1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género, del eje básico de intervención Gobernanza del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028, cumpliendo el IECA con este mandato.

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

Asimismo, 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 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 la realización del Informe de evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

**3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de 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 2026. 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 DESARROLLO ECONÓMICO (TRADE)

### 72B APOYO ECONÓMICO AL SECTOR EMPRESARIAL

**1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.**

En el mercado laboral de Andalucía, durante 2024, se observa que la tasa de empleo masculina continúa por encima de la femenina, con cifras aproximadas del 52,8% para los hombres y 40,1% para las mujeres.

En el sector tecnológico andaluz, solo el 21% de los perfiles laborales corresponden a mujeres, lo que sigue siendo una proporción baja en comparación con la masculina, aunque ligeramente superior a años anteriores.

La continuada desigualdad de género en el acceso al empleo de calidad y en sectores de innovación refleja la urgencia de estrategias de política pública que promuevan un cambio estructural en el mercado laboral.

Las medidas de acción positiva para fomentar la presencia de las mujeres en el mundo laboral, a través de subvenciones, pueden constituir una herramienta eficaz para reducir la brecha de género en el sector industrial y sus actividades anexas. De esta manera, TRADE ha incorporado criterios de discriminación positiva en el Decreto 114/2024, de 18 de junio, por el que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva, para el impulso de la actividad económica, a través de proyectos de investigación industrial y desarrollo experimental, proyectos de inversión para el crecimiento y mejora de la competitividad de las PYMES y proyectos de puesta en marcha de pequeñas empresas, por parte de la Agencia Empresarial para la Transformación y el Desarrollo Económico (TRADE). El objetivo es reducir la brecha de género en el tejido empresarial andaluz. En este sentido, se otorga una mayor intensidad de ayuda a aquellos proyectos que fomentan la creación de empleo, especialmente el empleo femenino, así como a las empresas cuya participación mayoritaria corresponde a mujeres, dado que siguen estando infrarrepresentadas en el sector.

**2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.**

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se contempla como parte del régimen jurídico aplicable a estas subvenciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2 del Decreto 114/2024, de 18 de junio. De manera que atiende a los siguientes mandatos:

- Artículo 5, mandato de transversalidad para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en Andalucía.
- Artículo 13.2, que establece que no podrán ser beneficiarias de subvenciones aquellas personas físicas o jurídicas condenadas por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente, durante un plazo de cinco años desde la fecha de la condena por sentencia firme.
- Artículo 25, sobre medidas y actuaciones que favorezcan la aportación de las mujeres para construir nuevos modelos de economía y empresa.
- Artículos 9 y 57, establecen que todos los materiales, imágenes y documentación utilizados evitarán cualquier imagen discriminatoria o estereotipos sexistas y deberán fomentar valores de igualdad, pluralidad de roles y corresponsabilidad entre mujeres y hombres. En consecuencia, también se ha revisado el lenguaje del Decreto mencionado para evitar sesgos sexistas.

**3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.**

Las medidas de acción positiva introducidas en materia de igualdad de género en el marco de las líneas de subvenciones del Decreto 114/2024, de 18 de junio, tienen como finalidad reducir las desigualdades estructurales, particularmente en sectores industriales y de alta innovación, donde su presencia continúa siendo significativamente inferior. De manera que no solo fomentan la participación de mujeres en el emprendimiento y la gestión empresarial, sino que también incentivan activamente la contratación femenina, generando así un impacto positivo en la autonomía económica de las mujeres, uno de los factores clave en la prevención y erradicación de la violencia de género.

Entre los resultados esperados destacan:

- Reducción de la brecha de género en el tejido empresarial, especialmente en sectores estratégicos e infrarrepresentados, como el industrial, tecnológico o de innovación.
- Aumento del número de empresas lideradas por mujeres, así como de su participación en órganos de decisión y dirección.

- Fomento de entornos laborales más igualitarios y corresponsables, a través del impulso a empresas con certificado EFR, que promueven la conciliación y el bienestar laboral.
- Generación de empleo femenino de calidad, con incentivos que priorizan la creación de puestos de trabajo ocupados por mujeres.
- Impulso del desarrollo económico inclusivo y sostenible, al aprovechar el potencial del talento femenino, contribuyendo a una economía más diversa, equitativa y resiliente.
- Contribución indirecta a la lucha contra la violencia de género, al favorecer la autonomía económica de las mujeres y su inclusión activa en el ámbito productivo.

En este sentido, TRADE apuesta por apoyar inversiones empresariales orientadas a la creación de nuevas iniciativas, la consolidación y mejora de las ya existentes, así como el impulso a la I+D+i y la colaboración entre agentes económicos y administraciones públicas, fomentando la participación de las mujeres en todos los niveles del ecosistema empresarial andaluz.

## 11.00 CONSEJERÍA DE DESARROLLO EDUCATIVO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

En virtud del Decreto 164/2024, de 26 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, esta 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 de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

En el ámbito de Educación, es imprescindible conocer la evolución de los servicios educativos complementarios (aula matinal, comedor escolar y actividades extraescolares) que son clave para que se produzcan avances en la conciliación personal, laboral y familiar de hombres y mujeres. En el curso 2023/2024, son 2.231 los centros que presentan uno o más servicios. Los centros con comedor escolar aumentaron, representando un 68% del total. También, se observa un incremento en los centros con servicio de aula matinal (75,8%). Por su parte, los centros con actividades extraescolares representan el 56,1%.

En cuanto a la participación en el mercado de trabajo, según los datos del segundo trimestre del año 2025, se observa que la tasa de empleo masculina continúa situándose por encima de la femenina, con porcentajes del 72,6% y 64,6%, respectivamente. Esto indica que la tasa de empleo femenina en Andalucía sigue por debajo de la masculina, aunque con diferencias más estrechas que en años anteriores.

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, la mayor parte de las excedencias para el cuidado de hijos y otros familiares en Andalucía siguen siendo solicitadas por mujeres, el 79,3% del total de excedencias por cuidado de familiares y el 89% de las excedencias por cuidados de hijos.

#### 2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

Las actuaciones se adecúan a la siguiente normativa y planificación estratégica:

- La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece en el 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.
- 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.
- 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 (artículo 4.e).

- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno el 8 de marzo de 2022.
- III Plan de Igualdad de Género en Educación 2024-2028, aprobado mediante la Orden de 7 de junio de 2024.

### 3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de 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 6.000 y Beca 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. En torno al 97% del alumnado beneficiario de algún tipo de beca o ayuda al estudio se mantiene en el sistema educativo, porcentaje que alcanza el 82% en el caso de los ciclos formativos de grado medio.

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 que 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 de deporte en la escuela que buscan reducir las brechas de género en el fracaso escolar, contribuyendo a una formación integral que refuerza la equidad en el ámbito educativo. Estas actuaciones son una herramienta más 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 las 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 de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

El segundo ciclo de Educación Infantil, de 3 a 5 años, en Andalucía es una etapa de escolarización gratuita y de carácter voluntario. Su finalidad es educativa y asistencial, de manera que favorece el desarrollo físico, afectivo, social e intelectual del alumnado, y también constituye un recurso clave para la conciliación familiar.

En el curso 2024/2025, el alumnado de Educación Infantil asciende a 316.048 niños y niñas, de los cuales un 64,5% pertenece al segundo ciclo. El último dato consolidado, curso 2021/2022, situó la tasa de escolarización de esta etapa en el 96,4%, lo que refleja su práctica universalización. Sin embargo, la población de 3 a 5 años ha descendido un 17,9% entre 2011 y 2021, lo que incide en la planificación educativa.

Los datos acumulados entre los cursos 2009/2010 y 2019/2020 muestran que la tasa de idoneidad disminuye a medida que aumenta la edad del alumnado. De igual manera, se observan brechas de género, ya que las alumnas mantienen siempre mejores resultados y menor índice de repetición, lo que convierte la falta de idoneidad en un problema fundamentalmente masculino.

En cuanto al profesorado, este ciclo concentra alrededor del 36,9% del personal docente, con un nivel de feminización elevado (IPRHM de 1,53 en el curso 2023/2024), lo que lo convierte en uno de los colectivos con mayor presencia femenina. Este cuerpo docente atiende a más de 700.000 escolares en más de 2.300 centros sostenidos con fondos públicos.

## **2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.**

Las actuaciones se adecúan a la siguiente normativa y planificación estratégica:

- La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en todos los ámbitos de actuación.
- 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.
- 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 (artículo 4.e).
- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno el 8 de marzo de 2022.
- III Plan de Igualdad de Género en Educación 2024-2028, aprobado mediante la Orden de 7 de junio de 2024.

## **3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de 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 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 los centros.

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, se destina parte de los presupuestos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, correspondientes a la Comunidad Autónoma de Andalucía, a la convocatoria de campañas para la prevención de la violencia de género a realizar por los centros docentes públicos 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 mejorar la convivencia en los centros escolares, 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 además 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 FORMACIÓN PROFESIONAL

### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

Este programa presupuestario está destinado a optimizar las enseñanzas de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional.

Según el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía de 2024, la realidad educativa de esta etapa es la siguiente: en Bachillerato, el número de alumnas supera al de alumnos en todas las modalidades, salvo en Ciencias y Tecnología. En Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior, hay una ligera mayoría masculina (51,2% frente a 48,8%), aunque en Grado Superior predominan las alumnas (52,3%).

Respecto a la elección de ramas en Bachillerato, el 56,9% de las alumnas opta por Humanidades y Ciencias Sociales, frente al 36,8% de los alumnos; en Ciencias, la tendencia se invierte; y en Artes, las alumnas representan un 73,5%, reflejando brechas de género.

En Formación Profesional, las áreas con mayor presencia femenina son Sanidad, Administración y Gestión, y Comercio y Marketing; las de mayor presencia masculina incluyen Transporte, Electricidad y Electrónica, Informática y Comunicaciones y Actividades Físicas y Deportivas, con hasta un 90% de hombres.

El profesorado de Educación Secundaria constituye el 49,2% del total y presenta un Índice de Paridad por Horas de Docencia de 1,13, mostrando equilibrio de género.

Estos datos evidencian avances hacia la equidad, aunque persisten áreas con diferencias significativas que requieren atención continua.

### 2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

Las actuaciones se adecúan a la siguiente normativa y planificación estratégica:

- La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en todos los ámbitos de actuación.
- 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.

- 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).
- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno el 8 de marzo de 2022.
- III Plan de Igualdad de Género en Educación 2024-2028, aprobado mediante la Orden de 7 de junio de 2024.

### 3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de 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.

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

A través de 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 para conseguir 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 ende, la reducción del abandono escolar temprano.

Por último, 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 de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

Si bien parece 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, pero constante. 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 la proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan desde el 2008 (EADS 2030). También por una reducción 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, 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 señala una presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el alumnado beneficiario de las ayudas para el transporte (52% mujeres y 48% hombres), de las ayudas para actividades extraescolares (50,4% mujeres y 49,6% hombres), las ayudas de comedor (48,2% mujeres y 51,8% hombres), las ayudas de aula matinal (48,5% mujeres y 51,5% hombres) y las ayudas para la atención socioeducativa (48,1% mujeres y 51,9% hombres).

Por otra parte, un mayor porcentaje de mujeres (60,5%) son beneficiarias de las becas concedidas al alumnado en calidad de hija/o de mujer víctima de violencia de género. Sin embargo, es menor el porcentaje de alumnas beneficiarias (42,4%) de ayudas de residencia y escuelas hogar que de alumnos beneficiarios (57,6%).

### 2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

- La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en todos los ámbitos de actuación.
- 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.
- 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).
- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno el 8 de marzo de 2022.
- III Plan de Igualdad de Género en Educación, aprobado mediante la Orden de 7 de junio de 2024.

### 3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.

Este programa presupuestario dirige sus actuaciones al alumnado con necesidades compensatorias, desarrollándose 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 que existe, 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 postobligato-

rios. Entre estas, cabe señalar, 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 para el transporte (previsión de 12.000 alumnas y alumnos beneficiados), las becas Adriano (previsión 239) y las subvenciones a la mediación intercultural en centros docentes públicos (previsión de más de 38 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 nuestro sistema educativo. 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); colegios públicos rurales (104) y escuelas rurales (26), que atenderán a más de 10.900 alumnos y alumnas; escuelas hogar y residencias escolares (61); Aulas Temporales de Adaptación Lingüística (ATAL), atendidas por más de 200 docentes; atención domiciliaria por 98 docentes para una previsión de 458 alumnos y alumnas; equipos de orientación educativa (165) con 1.116 docentes; y planes de compensación educativa (500).

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 de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

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 número 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.

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 de personal docente del Sistema Educativo Público de Andalucía. Se observa una consolidación en la feminización en este tipo de personal, con un desequilibrio de género por mayoría de mujeres (IPRHM=1,23).

### 2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

- La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en todos los ámbitos de actuación.

- 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.
- 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).
- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno el 8 de marzo de 2022.
- III Plan de Igualdad de Género en Educación 2024-2028, aprobado mediante la Orden de 7 de junio de 2024.

### 3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de 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 un objetivo como forma de conseguir una formación personal plena que favorezca el superar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, un acceso en igualdad de condiciones al mercado de trabajo y unas relaciones interpersonales más enriquecedoras, en un contexto marcado por la constante evolución de las dinámicas sociales y laborales.

Para alcanzar dicho objetivo se cuenta con una oferta amplia y flexible que incluye 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. Por su parte, los Institutos provinciales de educación permanente y secciones de educación permanente, 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.

También, 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.

Por su parte, 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 de diferentes ámbitos y 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 de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

Según datos del Observatorio de Infancia y Adolescencia y el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en esta Comunidad Autónoma se encuentran matriculados 1.459.628 alumnos y alumnas en enseñanzas de régimen general no universitarias. El 72,09% (1.063.839) en centros de titularidad pública, el 22,7% (331.612) en centros concertados y el 4,4% (64.177) en centros privados no concertados. En Educación Infantil hay matriculados 316.048 niños y niñas (35,5% en primer ciclo y 64,5% en segundo ciclo), lo que supone un 21,7% del total de alumnado.

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, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

- La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece que los poderes públicos potenciarán 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.
- 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.
- 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).
- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno el 8 de marzo de 2022.
- III Plan de Igualdad de Género en Educación 2024-2028, aprobado mediante la Orden de 7 de junio de 2024.

### 3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.

Con las actuaciones de 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.

Todos 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 de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

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 del Sistema Educativo, a 1 de enero de 2024, muestra un IPRHM de 1,32, lo que indica la acusada feminización del colectivo.

Todos los centros docentes de Andalucía cuentan con un Plan de Igualdad (4.628 centros) y con una persona docente como coordinadora 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 baja presencia de profesores que han recibido formación en igualdad de género (15,7%) en comparación a las profesoras (84,3%) y una escasa presencia de profesores que se han formado en prevención de la violencia de género (21%) frente a las profesoras (79%).

La Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional destina parte de los fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género a la realización de medidas y actuaciones para la prevención de dicha violencia en los centros docentes públicos andaluces. En el curso 2024/2025 participaron 2.373 centros (52% del total, un 3% más que el curso anterior), alcanzando 30.294 unidades y beneficiando a 932.341 alumnos y alumnas y 92.336 docentes.

A través de este Programa se financian las actuaciones recogidas en el III Plan de Igualdad de Género en Educación 2024-2028, mediante 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, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

- La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en todos los ámbitos de actuación.
- 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.
- 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 (artículo 4.e).

- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno el 8 de marzo de 2022.
- III Plan de Igualdad de Género en Educación 2024-2028, aprobado mediante la Orden de 7 de junio de 2024.

### 3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.

Este Programa presupuestario impulsa 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. En el curso 2025/2026, unos 3.500 centros andaluces participarán en los programas y proyectos de innovación educativa, con un universo de más de 100.000 docentes.

La formación continua al personal docente en igualdad de género y metodologías innovadoras permite el diseño de prácticas que promueven la igualdad de oportunidades. Por otra parte, todos los centros cuentan con un Plan de igualdad en su Plan de centro y, además, se desarrollan actuaciones coeducativas y de prevención de la violencia de género. Entre ellas destacan los protocolos y planes de convivencia; la Red Andaluza Escuela: Espacio de Paz; el Programa de mentoría social Fénix Andalucía y el Programa ConRed contra el acoso escolar y el ciberacoso. También se convocan anualmente los Premios Rosa Regás, que distinguen materiales curriculares que destaquen por su valor coeducativo, así como los reconocimientos Convivencia+, que premian a centros educativos de la Red Andaluza Escuela: Espacio de Paz que fomentan la convivencia positiva y la resolución pacífica de conflictos. Actualmente, 896 centros forman parte de esta Red.

Por otra parte, la formación del profesorado es un elemento clave, de manera que alrededor de 6.000 docentes participan en formación permanente en materia de género y unos 2.500 en la coordinación de la Red Andaluza “Escuela: Espacio de Paz”.

Asimismo, la creación de estructuras organizativas a nivel provincial y regional garantiza la aplicación uniforme de las políticas de igualdad de género, como son el Servicio de convivencia e igualdad; los gabinetes provinciales responsables de la coordinación de coeducación en centros y Consejos Escolares; y la Unidad de Igualdad de Género en la Administración.

El Programa presupuestario fomenta entornos de convivencia respetuosos y colaborativos, promoviendo la participación de toda la comunidad educativa. De esta manera, se convocan subvenciones para proyectos de coeducación a AMPAS, con un total de 154 beneficiarias. En definitiva, este programa presupuestario no solo impulsa la innovación para mejorar la calidad de los aprendizajes, sino que también consolida la igualdad de género como principio transversal, en línea con los objetivos del III Plan de Igualdad de Género.

## 11.40 CONSORCIO PARQUE DE LAS CIENCIAS DE GRANADA

### 54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

#### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

Las estadísticas cuantifican cada año la brecha de género en la investigación e innovación en Europa. Aunque entre el alumnado de grado y máster, las mujeres (54%) superan a los hombres, y la distribución por sexo en la titulación de doctorado esté cercana a la paridad (48% de mujeres), todavía persisten las desigualdades en ámbitos científicos como la ingeniería y la tecnología, en los que solo un 22% del alumnado que obtiene el título de doctorado es mujer, según datos publicados por la Unión Europea.

Asimismo, las cifras de rendimiento alcanzadas en la última evaluación del *Programme for Student Assessment*, del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (2023), muestran la falta de equidad en el aprendizaje de las disciplinas científicas desde edades tempranas. Las mujeres son más propensas a valorarse como menos capaces que los hombres para acometer con éxito activi-

dades científico-tecnológicas. Un bajo autoconcepto que en España y en el conjunto de Europa se refleja en unos resultados femeninos para la competencia matemática diez puntos más bajos que los masculinos.

**2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.**

La estrategia del consorcio 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 planificadas en el Presupuesto 2026 y el diseño de actuaciones específicas para abordar las desigualdades detectadas en el sistema de I+D+I, en línea con lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

**3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.**

El Parque construye su Plan de acción para 2026 con el objetivo de promover la igualdad de género en la ciencia desde edades tempranas y revertir, mediante la divulgación y la educación científica, la segregación horizontal que se observa tanto en ingeniería y arquitectura (sobrerrepresentación masculina), como en las ciencias sanitarias y sociales (sobrerrepresentación femenina).

Mediante las actividades planificadas se pretende 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, de manera que se reduzca la sobrerrepresentación de sexos en determinadas ramas educativas. También se espera fomentar la ciencia entre al menos 100 mujeres de colectivos vulnerables a través del programa Las madres de la ciencia. Por otra parte, se espera contar con al menos 10 expertas para el programa Ellas inspiran STEM.

## 11.51 AGENCIA PÚBLICA ANDALUZA DE EDUCACIÓN

### 31P APOYO A FAMILIAS

**1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.**

La brecha de género en materia de empleo y del 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 436.000 mujeres desempeñan la laboral de cuidadoras no profesionales frente a 278.000 hombres, casi duplicando la tasa masculina dedicada a esas tareas.

Estos datos señalan la necesidad de adoptar medidas públicas que propicien la incorporación de las mujeres al mercado laboral para desarrollar roles distintos al de cuidadoras familiares, que tradicionalmente venían 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 desigualdades de género y, al mismo tiempo evitar que dicha conciliación implique una mayor carga para las mujeres.

**2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.**

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, de 26 de noviembre, 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 y el aula matinal se conciben como un complemento de la actividad educativa, y se encuentran enmarcadas en el artículo 15 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, 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, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección contra la violencia de género.

En relación con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y hombres en Andalucía 2022-2028, 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; así como 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 o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.**

Los principales resultados esperados por este programa presupuestario en 2026 incluyen fomentar el acceso de las mujeres al mercado laboral y facilitar la conciliación familiar y laboral, mediante la ampliación progresiva de los servicios de comedor escolar y actividades extraescolares, presentes ya prácticamente en un 50% de los centros escolares, mientras que del servicio de aula matinal está disponible en más de un 75% de ellos. También se espera mejorar la atención al alumnado en situación desfavorecida, de acuerdo con el Decreto-ley 8/20214, mediante el Programa de refuerzo de la alimentación infantil.

Por otra parte, se pretende apoyar con mayor intensidad a las familias monoparentales (siendo la carga mayoritariamente femenina), mediante la subsidiación de costes; así como a las mujeres víctimas de violencia de género, mediante la subsidiación al alumnado atendido con cambio de residencia por causa de por actos de violencia de género.

## 42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

**1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.**

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 de Andalucía 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 por mujer 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 de 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 presupuestario pretenden hacer frente a ambas situaciones promoviendo, por un lado, la natalidad mediante la subsidiación del coste de escolarización en escuelas infantiles y por otro, 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 que puede dificultar, y a veces imposibilitar, su incorporación futura al mercado laboral.

## **2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.**

El artículo 37 bis de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, es el que establece las medidas a adoptar por los servicios públicos que permitan 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 citado artículo.

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 26 de noviembre, 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; así como 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 o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.**

Los principales resultados esperados dentro de este programa presupuestario para 2026 incluyen mejorar la tasa de población infantil inferior a 3 años de edad, fomentando un incremento de la natalidad. Para ello, en el curso escolar 2025/2026, se ha aprobado por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía la gratuidad del servicio de atención socioeducativa para todo el alumnado que curse el tercer curso del primer ciclo de educación infantil.

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 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 con cambio de residencia originado por actos de violencia de género, poniendo a disposición de manera gratuita el servicio de escuelas infantiles.

En último lugar, 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

Las competencias de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural se encuentran recogidas en el Decreto 157/2022, de 9 de agosto, por el que se establece su estructura orgánica. De ellas, destacan por su relevancia para la igualdad de mujeres y hombres, 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 de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

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 a la infancia, mayores y personas en situación de dependencia, una carga que podría ir en aumento en los próximos años en caso de no mejorarse los servicios de atención a mayores, por el sobrevejecimiento de la población rural.

#### 2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

Las actuaciones previstas se adecúan al contenido de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, 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 artículo 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, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, en el marco de la actuación de este programa presupuestario 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 descritas se alinean igualmente con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 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.

### **3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.**

Mediante la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de las bases reguladoras para la concesión de las ayudas en concurrencia no competitiva, previstas en las Estrategias de Desarrollo Local Leader, en el marco de la Intervención 7119.2 LEADER del Plan Estratégico de la Política Agrícola Común 2023-2027, incluyendo requisitos y criterios de selección de igualdad para las operaciones a subvencionar, se prevé facilitar el acceso de las mujeres a las ayudas públicas y contribuir a la igualdad de género en el medio rural andaluz. Más allá de abordar las necesidades prácticas de las mujeres, se pretende incidir en sus necesidades estratégicas, cuestionando los roles de género establecidos socialmente para mujeres y hombres de forma diferenciada y desigual, permitiéndolas acceder a ámbitos hasta ahora reservados para sus compañeros varones. Por otro lado, se quiere promover la puesta en marcha de proyectos de cooperación que contribuyan a la igualdad de género en el medio rural andaluz.

A través del análisis y evaluación de la contribución a la igualdad de género de las operaciones aprobadas en el marco de la Intervención 7119.2 LEADER del Plan Estratégico de la Política Agrícola Común 2023-2027, se podrá observar si están siendo efectivos los mecanismos implementados en relación con la batería de requisitos y criterios de selección de género, y si se está logrando el compromiso de puesta en marcha de proyectos con impacto de género.

Finalmente, el desarrollo de actividades para la dinamización de la juventud rural andaluza con perspectiva de género busca contribuir a que las mujeres jóvenes mejoren su situación y posición para el desarrollo de sus proyectos de vida en el medio rural de Andalucía.

## 13.00 CONSEJERÍA DE SANIDAD, PRESIDENCIA Y EMERGENCIAS (ÁREA DE SANIDAD)

La Consejería de Sanidad, Presidencia y Emergencias (Área de Sanidad) tiene atribuidas, según el Decreto del Presidente 5/2025 de 15 de octubre, por el que se modifica el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, una serie de competencias relevantes en 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 en esta 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 de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

Los principales estudios e investigaciones sobre adicciones con perspectiva de 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.

Las mujeres consumidoras sufren un doble estigma. El primero, por alejarse de los roles sociales asignados a su género y el segundo, por acercarse a la ilegalidad. Ello genera sentimientos de vergüenza y culpa que conllevan una mayor ocultación de su consumo.

La percepción social negativa y el lenguaje estigmatizante que se observa en la sociedad desincentivan la motivación para los tratamientos y elevan las tasas de abandono, que son significativamente más altas en mujeres que en hombres.

Por otra parte, el acceso a recursos también es limitado para las mujeres consumidoras, ya que los programas de tratamiento están diseñados para hombres. A su vez, el temor a perder la custodia de sus hijos e hijas y la falta de apoyos económicos y familiares son barreras que retrasan la búsqueda de ayuda.

También, se observa la ausencia de servicios integrados que atiendan simultáneamente los problemas de adicción y de violencia de género. Existe una estrecha relación entre el consumo de drogas y la violencia de género. Estudios recientes indican que entre el 62% y el 80% de las mujeres atendidas por problemas de adicción han sufrido violencia machista.

#### 2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

Las actuaciones que se llevarán a cabo se adecúan a lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 43, sobre igualdad en las políticas sociales, mediante la reducción de la brecha de desigualdad de género en la población, y el incremento de plazas en recursos residenciales para mujeres con problemas de adicciones y violencia de género.

También se atiende al artículo 9 bis, sobre capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, a través del desarrollo de acciones formativas centradas en el protocolo de violencia de género, para las y los profesionales de la red pública de atención a las adicciones y, también, mediante la inclusión de un módulo de igualdad de género en la formación dirigida a las y los profesionales de la red pública de atención a las adicciones.

Con relación a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, se considera el artículo 33, sobre planes de salud, reduciendo la brecha en la desigualdad de género y acreditando a los centros de adicciones como centros comprometidos contra la violencia de género; y también el artículo 34, dirigido a la atención a las víctimas, desarrollando actividades formativas de los profesionales de la red pública de atención a las adicciones y adaptando los recursos residenciales a las necesidades de las mujeres con adicciones, especialmente a las que además son víctimas de violencia de género.

### **3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.**

Mediante las actuaciones a realizar dentro de este programa presupuestario se pretende reducir el número de abandonos del tratamiento terapéutico en mujeres y recortar la brecha de desigualdad de género. Este resultado se consigue con la creación de plazas específicas para mujeres con problemas de adicciones y víctimas de violencia de género en recursos residenciales, concretamente en comunidades terapéuticas y viviendas de supervisión a la reinserción, que permitan el abordaje del tratamiento desde esa doble perspectiva con programas terapéuticos específicamente diseñados para ellas.

También, se busca mayor adaptabilidad de los servicios a las necesidades específicas de las mujeres y una intervención con perspectiva de género en todo momento del proceso de atención. Esto permite a los y las profesionales comprender las diferencias reales en las vivencias y necesidades de mujeres y hombres en contextos como el consumo de drogas, lo que lleva a detectar de forma más precisa situaciones como el consumo oculto o el miedo a perder la custodia de los hijos y las hijas, cuestiones que suelen pasar desapercibidas sin una mirada formada en género.

En último lugar, se espera aumentar el número de centros de adicciones acreditados como centros comprometidos contra la violencia de género.

## **41D SALUD PÚBLICA**

### **1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.**

La esperanza de vida en Andalucía se situó en el año 2024 en 83 años (85,5 años para las mujeres y 80,3 años para los hombres). Sin embargo, las mujeres viven muchos de sus años con peor salud debido a la interacción de factores biológicos, sociales y de servicios de salud. Con respecto a la brecha de género sobre la percepción de salud mala o muy mala, se observan peores resultados en mujeres que en hombres, excepto en las cohortes de 25 a 34 años y de 65 a 74 años. Así, las mujeres muestran un valor más alto en la regular o mala percepción de salud en comparación con los hombres, llegando a ser de 16,1 puntos porcentuales en las mujeres mayores de 75 años.

Por otra parte, en 2024, la principal causa de muerte entre personas de 65 y más años la constituyen las enfermedades del sistema circulatorio (27%), siendo la primera causa entre las mujeres (29,6%) y la segunda entre los hombres (24,3%). Sin embargo han experimentado un descenso del 5,4% con respecto al mismo trimestre del año anterior. El segundo grupo de causas lo constituyeron los tumores (25,5%), siendo la segunda causa entre las mujeres (19,2%) y la primera entre los hombres (32%), y mostrando un aumento del 0,3% con respecto al mismo trimestre de 2023. El tercer grupo de causas lo constituyeron las enfermedades del sistema respiratorio (9,2%), siendo la tercera causa tanto entre los hombres (10,5%) como entre las mujeres (8%) y experimentando un descenso interanual del 7,2%.

**2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.**

Las actuaciones a desarrollar se adecúan a la siguiente normativa y planificación estratégica:

- Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía: Artículo 12. Contratación Pública y Artículo 41. Políticas de Salud.
- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028: Línea 1.B. Construcción de masculinidades igualitarias del Eje I. Gobernanza; Línea 2.B. Salud y bienestar social del Eje II. Cuidados y Sostenibilidad en la vida; y Línea 3.A. Coeducación y desaparición de los estereotipos de género que condicionen el futuro, del Eje III. Representación y poder.

**3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.**

Mediante la convocatoria de subvenciones no competitivas para municipios adheridos a la Red Local de Acción en Salud de Andalucía (RELAS) se espera contribuir a la mejora de la salud de toda la población andaluza, mediante políticas públicas más equitativas y sensibles a las desigualdades estructurales y, por tanto, reducir la brecha de género en salud. La Red Local de Acción en Salud de Andalucía está formada por municipios que trabajan y se comprometen por incluir la salud en todas sus políticas, a través de la elaboración y puesta en marcha de un Plan local de salud que tenga en cuenta la perspectiva de género.

Por otra parte, a través de la distribución de preservativos masculinos y femeninos, lubricantes y pruebas rápidas de VIH e ITS, se garantiza que los servicios de prevención, diagnóstico y tratamiento de VIH e ITS sean accesibles para todas las personas, independientemente de su género, identidad sexual o situación socioeconómica, así como una atención equitativa, inclusiva y sensible a las desigualdades de género, que contribuye a reducir la brecha de género en salud.

El desarrollo de los Grupos Socioeducativos de Atención Primaria (GRUSE) pretende promover la salud entre personas con síntomas de malestar que no se explican con una enfermedad y que necesitan obtener herramientas y habilidades para enfrentarse a las situaciones adversas de la vida cotidiana.

Con la implementación de intervenciones para fomentar la actividad física y alimentación saludable en entorno educativo se espera que niñas y niños adquieran hábitos de vida saludable e identifiquen activos en salud en edades tempranas de la vida. Esto contribuye a reducir las desigualdades en salud, promover la equidad, la participación comunitaria y el empoderamiento en salud, y constituye una forma de mejorar la salud adulta.

Las actuaciones referentes a la atención temprana pretenden capacitar a las personas profesionales de atención temprana en la identificación y abordaje de desigualdades de género en el entorno familiar y en la salud infantil. De esta manera, se espera que en 2026 esta formación alcance al 21% de profesionales de los Centros de Atención Infantil Temprana (CAIT), de los que el 90% serán mujeres y el 10%, hombres. Para ello, se ha previsto diseñar y ejecutar un plan de formación específico en igualdad de género y salud adaptado a los perfiles profesionales de atención temprana. Por otra parte, en el pliego de cláusulas administrativas particulares del nuevo Concierto Social, dentro de los criterios de adjudicación, se han incluido criterios de discriminación positiva que puntúan de manera adicional determinadas medidas con impacto de género.

## 13.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

### 41C ATENCIÓN SANITARIA

#### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

Este programa incorpora el enfoque de género conforme a la normativa autonómica y estatal, integrando esta perspectiva en la planificación, ejecución y evaluación de políticas sanitarias.

En el marco de sus competencias, se detectan tres brechas de género principales. La primera de ellas está relacionada con las desigualdades en salud mental y afrontamiento emocional. Estas se atienden mediante la estrategia GRUSE, grupos socioeducativos con dificultades derivadas de desigualdades de género, que incluye grupos femeninos y masculinos. El segundo problema detectado es la sobrecarga por cuidados informales, principalmente por parte de las mujeres; y el tercero lo constituye la necesidad de salud bucodental en gestantes.

#### 2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

Las siguientes actuaciones dan respuesta a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

Los grupos socioeducativos (GRUSE) responden a los artículos 41 y 45. En cuanto al Mapa de igualdad de género y resultados en salud, este atiende a los artículos 43 y 46; mientras que los Planes integrales de salud siguen los mandatos de los artículos 10 y 41 (apartados 1, 2 y 7).

La mejora de la salud bucodental de las mujeres embarazadas responde al artículo 41.2, y las actuaciones relacionadas con las personas que cuidan y la continuidad de los cuidados atienden a los artículos 5, 11, 41.4, 4.5 y 45.

#### 3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.

Con los grupos socioeducativos (GRUSE) se impulsan las medidas necesarias para apoyar a las personas cuidadoras de personas dependientes, especialmente en materia de accesibilidad a los servicios y prestaciones del sistema sanitario y de formación para mejorar el cuidado a las personas dependientes a su cargo. El aumento del número de cursos de formación relacionados con los Grupos Socioeducativos (GRUSE) masculinos, tiene como objetivo la reducción de la brecha de género.

A través de las actuaciones relacionadas con el Mapa de igualdad de género y resultados en salud y los planes integrales de salud, se busca que se integre la perspectiva de género en la atención a la salud en todos los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación financiados por el SAS. Con estas actuaciones se pretende además poder desarrollar medidas para disminuir las brechas de género que se detecten.

En el ámbito de la salud bucodental, se realizan actividades de promoción, prevención y asistencia bucodental a las mujeres gestantes que lo precisen, debidas a los cambios orales que se producen durante la gestación.

Finalmente, mediante las actuaciones dirigidas a las personas cuidadores y la continuidad en 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 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.

## FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL

### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

Desde un enfoque de género, se reconoce que las desigualdades socioeconómicas entre mujeres y hombres tienen un impacto especial en la salud mental de las primeras. Los principales determinantes sociales asociados a los problemas de salud mental son la pobreza, bajos niveles educativos, desigualdades sociales o el desempleo. Destacan, también, la excesiva carga de cuidado familiar que las mujeres soportan, así como 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.

Considerando la carga de la enfermedad, los problemas de salud mental ocupan el cuarto lugar, tras las enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo, del sistema circulatorio y los tumores. Si se atiende al género, en el caso de las mujeres, 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. Se ha observado un incremento de los diagnósticos de ansiedad y depresión, especialmente entre las mujeres y personas con incapacidad permanente. De esta manera, un 9,2% de las mujeres han sido diagnosticadas de ansiedad crónica (4% en el caso de los hombres), un 9,1% de las mujeres sufre depresión (4,3% 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.

### 2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

Las actuaciones previstas se adecúan a los contenidos de la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en tanto que fomentan la formación y sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Así mismo, el Plan de Igualdad también atiende a los mandatos de esta Ley, ya que 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.

En cuanto a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, entre las iniciativas comprometidas se encuentran las dirigidas a la 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 la necesidad de no confundir “dos realidades diferentes, la de las personas con discapacidad psíquica e intelectual y la de 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 de los recursos para la atención a la dependencia, así como de las personas cuidadoras y el establecimiento de recursos que atiendan las necesidades de las personas cuidadoras (profesionales y no profesionales). También el análisis y los estudios con perspectiva de género del estado de salud y bienestar social de las personas beneficiarias del plan de igualdad.

Se trata de iniciativas todas ellas relacionadas con los objetivos y actividades en materia de igualdad, que se contemplarán en el nuevo Plan Estratégico de Salud Mental y Adicciones de Andalucía y en el Plan Estratégico de FAISEM.

### 3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.

En relación con las acciones formativas y de sensibilización dirigidas a los profesionales en materia de igualdad, el impacto esperado mediante la Organización de las Jornadas 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.

Por su parte, mediante el desarrollo de acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de género, a través de la Escuela Andaluza de Salud Pública, se pretende introducir en la estrategia FAISEM FORMA contenidos favorecedores para la igualdad 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 su difusión entre la población general de manera que ofrezcan una imagen positiva y no estigmatizadora de las mujeres con problemas de salud mental. Por otra, la participación de mujeres con experiencia propia en salud mental, así como de las profesionales en este ámbito debe incidir en beneficios 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 la ciudadanía.

Uno de los aspectos que siguen necesitando de atención 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 cómo 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.

En lo que respecta a la prevención y detección de la violencia de género en mujeres con trastorno mental grave y profesionales de FAISEM, y desde la consideración del aumento de la violencia machista en mujeres con trastorno mental grave, el impacto debe centrarse en la disponibilidad de herramientas que contribuyan a detectar 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.

Por su parte, el Plan de Igualdad de FAISEM tiene como objetivo promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y social. El impacto esperado es la eliminación de cualquier tipo de discriminación contra las mujeres y el fomento de un entorno inclusivo y equitativo en FAISEM.

Con relación a la formación de las profesionales sobre sus riesgos laborales específicos, el impacto esperado de esta acción es incrementar la participación de las profesionales en la formación frente a las agresiones en los centros de trabajo, en aplicación del protocolo elaborado por FAISEM para la prevención y actuación ante agresiones. Asimismo, se da cumplimiento al artículo 19 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

También se desarrollan iniciativas en el ámbito de la gestión de recursos humanos que favorecen la conciliación, la participación paritaria en las comisiones de selección y el disfrute de derechos vinculados a la maternidad.

## 14.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

El Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, establece 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 de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

La participación de las mujeres en el mercado laboral en Andalucía es menor que la registrada en España, un 51% frente a un 58,8%, respectivamente. De cada cien mujeres andaluzas mayores de 16 años, 51 están trabajando o buscando trabajo, mientras que para el total nacional son 59 las mujeres en esta situación. En relación con ello, el Informe Argos establece que la principal razón de la inactividad laboral de las mujeres es su dedicación exclusiva a tareas del hogar, de manera que el 37,6% de las mujeres andaluzas que no trabajan, no buscan empleo debido a este motivo. Aunque esta cifra sigue siendo elevada, ha disminuido en comparación con años anteriores.

La tasa de paro femenina en Andalucía en 2024 es del 19,2% frente al 14,1% de tasa de paro masculina. Por su parte, según la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2023 del Instituto Nacional de Estadística, publicada en mayo de 2025, en Andalucía el salario anual por persona trabajadora fue de 25.051,51 euros en 2023. No obstante, en el caso de las mujeres fue de 22.714,95 euros, mientras que para los hombres fue de 27.085,50 euros.

En este contexto, la Administración andaluza sigue apostando 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.

#### 2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

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, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Asimismo, estas actuaciones se adecúan a la Línea 4.A. Lucha contra la precariedad y discriminación laboral, del Eje IV. Espacio productivo igualitario de la vida, del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028.

Por su parte, la línea de subvenciones a Pymes para la implantación de planes de igualdad, atiende al artículo 27.1 de la Ley 12/2007, así como a la Línea 4.A. Lucha contra la precariedad y discriminación

laboral del Eje IV. Espacio productivo igualitario de la vida, y a la Línea 5.A. Sensibilización, prevención y generación de rechazo contra todas las violencias machistas del eje V. Sociedad libre de violencias sexistas, del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 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 a la Línea 2.A. Conciliación y corresponsabilidad del Eje II. Cuidados y sostenibilidad de la vida, del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028.

### **3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de 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 articulan, asimismo, unas líneas 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, así como el establecimiento de medidas efectivas para su erradicación y la implantación de planes de igualdad en empresas no obligadas a ello por la normativa vigente.

## **32D FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO**

### **1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.**

En 2024, a través del Programa presupuestario 32D, 18.092 mujeres y 11.213 hombres han participado en acciones formativas, y han obtenido la calificación de apto 14.901 mujeres y 9.040 hombres. Con ello se ha contribuido a mejorar la cualificación y recualificación de las mujeres y también de los hombres. Teniendo en cuenta que la tasa de paro en Andalucía en 2024 es de un 18,2% en mujeres frente al 13,7% en hombres, estas actuaciones contribuyen a estrechar la brecha de género en el empleo, prestando una especial atención a las mujeres, mejorando su empleabilidad y facilitando su acceso al mercado laboral.

El estudio de necesidades formativas realizado durante el año 2024 ofrece información y recomendaciones sobre propuestas de programación, identificando los objetivos de atención prioritaria, mediante líneas de subvención y procesos de contratación pública.

### **2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.**

La actuación dirigida al desarrollo de programas formativos con compromiso de contratación (actuación A1), da cumplimiento a los artículos 12, 13, 22, 23, 24, 26, 52.2 y 52 bis de la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; y también a los artículos 51 y 52 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. Respecto al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 atiende a la líneas 1.A. del Eje I, 3.B. del Eje III y la 4.A. del Eje IV.

Las acciones formativas impartidas por entidades privadas para la capacitación de personas trabajadoras desempleadas (actuación A2) responden a los artículos 13 y 22 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre; al artículo 51 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre; así como a la Línea 4.A. del Eje IV del citado Plan Estratégico.

Los contratos del sector público para la realización de acciones formativas dirigidas a personas trabajadoras desempleadas (actuación A3) atienden a los artículos 12, 22, 23, 24, 26 y 52.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre; a los artículos 51 y 52 de la Ley 13/2007 de 26 noviembre; así como en las líneas 1.A. del Eje I, 3.B. del Eje III y 4.A. del Eje IV del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

Las acciones formativas impartidas por entidades de formación (actuación A4) responden a los mandatos del artículo 13 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, así como a las líneas 1.A. del Eje I, 3.B. del Eje III y 4.A. del Eje IV del Plan citado Estratégico.

Finalmente, la integración de la dimensión de género en las convocatorias de subvenciones relacionadas con la Formación Profesional para el Empleo (actuación A5), da cumplimiento al mandato establecido en el art. 38 de la Ley 12/2007, de 26 noviembre, así como a la Línea 3.A. del Eje III del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

### **3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.**

Los resultados perseguidos con las acciones de formación 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. De esta manera, se busca mitigar la brecha de género en empleo en Andalucía con la mejora en la cualificación de las mujeres en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Para ello, la integración de la perspectiva de género en las convocatorias de subvenciones para la Formación Profesional para el Empleo implica asegurar que las oportunidades de formación y empleo sean accesibles y equitativas para hombres y mujeres. Esto se realiza mediante la inclusión de criterios de igualdad en las bases de las subvenciones, promoviendo la participación femenina en todos los sectores, y fomentando la conciliación laboral y familiar para ambos sexos. Esto implica considerar las diferencias y necesidades específicas de cada género al diseñar y evaluar proyectos, asegurando que los beneficios de la subvención se distribuyan de manera justa y equitativa. Como resultado se busca garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, eliminando discriminaciones y promoviendo la participación equitativa en todos los ámbitos.

## **32K POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO**

### **1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.**

La situación del desempleo en Andalucía refleja una desigualdad persistente entre hombres y mujeres. Según la Encuesta de Población Activa del primer trimestre 2025, la tasa de desempleo femenina asciende al 19,6%, mientras que la masculina se sitúa en un 13,2%, lo que representa una brecha de 6,4 puntos porcentuales. Además de la desigualdad en el acceso, también se observa segmentación en el mercado laboral, ya que las mujeres se concentran en sectores más precarios, con mayor temporalidad y menor protección social.

La desigualdad laboral entre hombres y mujeres se ve acentuada por la sobrecarga de cuidados no remunerados. Según el Instituto Andaluz de la Mujer, más del 70% de las reducciones de jornada por cuidados familiares recaen en mujeres, lo que limita su desarrollo profesional y salarial.

En cuanto a la integración laboral de personas con discapacidad, esta se considera prioritaria, puesto que enfrentan barreras que limitan su acceso a oportunidades laborales en igualdad de condiciones. Estas

barreras se agravan en el caso de las mujeres con discapacidad, quienes sufren una doble discriminación basada en el género y en la discapacidad. Según el Observatorio Argos, en mayo de 2025 en Andalucía, el 48% de las personas con discapacidad desempleadas son mujeres.

## **2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.**

La actuación relacionada con los 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 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

En cuanto a los incentivos a la contratación indefinida, esta actuación atiende a los artículos 22 y 23 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y cuando la persona destinataria de estos incentivos sea mujer, se adecúa al artículo 22.1 de la citada Ley.

Las anteriores actuaciones también se adaptan al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, en concreto al 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 al Eje V que está orientado a eliminar todas las formas de violencia de género.

## **3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.**

Este programa presupuestario tiene entre sus principales metas el impulso de políticas activas de empleo orientadas a reducir las desigualdades de género y promover la equidad entre mujeres y hombres en el mercado laboral andaluz. En este sentido, se desarrollan acciones específicas para combatir las brechas existentes y se presta especial atención a los colectivos más vulnerables, como las mujeres víctimas de violencia de género, quienes enfrentan múltiples formas de discriminación, o las mujeres con discapacidad, que enfrentan una doble discriminación por razón de género y discapacidad.

El objetivo de estas medidas es fomentar una mayor participación de las mujeres en el ámbito laboral y disminuir la brecha de género. Pese a los avances alcanzados a través de programas inclusivos y medidas específicas, las mujeres con discapacidad continúan enfrentando desigualdades en el ámbito laboral, como las bajas tasas de inserción y la persistencia de barreras estructurales. Esto hace imprescindible un compromiso más sólido, tanto por parte de las instituciones como del sector empresarial, para garantizar condiciones equitativas de acceso al empleo.

Andalucía refuerza su compromiso con la igualdad de género y la inclusión laboral de las mujeres. Las políticas públicas de empleo deben centrarse en facilitar la integración laboral de los colectivos con mayores dificultades de acceso al trabajo, especialmente aquellas mujeres expuestas a contextos de discriminación que refuerzan su vulnerabilidad. Este programa presupuestario se orienta a mejorar su acceso, estabilidad y progreso profesional mediante incentivos económicos y subvenciones destinadas a fomentar la contratación indefinida, elevar la calidad del empleo y contribuir a la recuperación económica. También, mediante el aumento de ayudas diferenciadas por género, que reconocen la especial situación de desventaja que muchas mujeres enfrentan al intentar acceder al mercado de trabajo.

En el marco de la empleabilidad de las personas con discapacidad, se impulsan ayudas para fomentar el empleo con apoyo. Esta modalidad no solo ofrece incentivos económicos a las empresas, sino que también proporciona un acompañamiento profesional adaptado a las necesidades de la persona contratada, facilitando así su adaptación al puesto y su desarrollo profesional.

Las mujeres andaluzas, y en particular aquellas con discapacidad, continúan experimentando notables barreras para acceder al empleo. Por ello, su inclusión debe ser una prioridad en el diseño y ejecución de las políticas públicas. La implementación de medidas adaptadas a su realidad específica resulta esencial para reducir las desigualdades de género y avanzar hacia un entorno laboral más justo.

## 72C TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA SOCIAL

### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

En 2024, las afiliaciones al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) en Andalucía fueron 583.992, representando el 17,2% del conjunto de España, con un 63% de hombres y un 37% de mujeres. También se ha alcanzado la cifra de 79.188 altas nuevas, el 57% masculinas (45.139) y el 43% femeninas (34.049), y se han constituido 346 nuevas cooperativas en Andalucía, el 22,1% de las creadas a nivel nacional (1.565), con un incremento del 2,6% respecto al ejercicio anterior.

### 2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

La actuación dirigida al impulso de las subvenciones al inicio de la actividad, incrementándola cuando sean mujeres (A.1), atiende a los artículos 23.2, 24 y 25 de la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Respecto al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, se alinea con la Línea 4.B., de apoyo al emprendimiento e iniciativa empresarial.

Por su parte, la actuación dedicada a apoyar a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de las mujeres en el trabajo autónomo (A.2) se adecúa al artículo 36.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, así como en la Línea 2.A. sobre conciliación y corresponsabilidad del citado Plan Estratégico de igualdad.

La actuación para 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 del citado Plan Estratégico de igualdad.

La actuación dirigida a favorecer el inicio empresarial de las autónomas, facilitando la cotización de las mismas a la Seguridad Social (A.4) atiende 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 del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

La actuación cuyo objetivo es 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 dirigida a 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 diseñada para fomentar la participación de las mujeres en órganos de administración y dirección de entidades de economía social (A.7) da cumplimiento al artículo 27 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

### 3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.

Las actuaciones A1 a A4 tienen como propósito favorecer la presencia de las mujeres en este ámbito de la economía y facilitar el acceso al mismo, ya que como ponen de manifiesto los datos de afiliación publicados por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, vienen siendo las principales protagonistas del crecimiento del empleo autónomo experimentado en Andalucía desde finales de 2012. Por tanto, los resultados esperados son minimizar la brecha de género en el trabajo autónomo, valorando

su potencial como alternativa de empleo, así como promover la cultura emprendedora en la educación y eliminar las barreras para la obtención de financiación.

Por su parte, las actuaciones A5 a A7 tienen como objetivos principales en el ámbito de las empresas de economía social, por un lado, que la incorporación de las mujeres en este tipo de empresas sea de al menos un 60%, y que un 40% de las nuevas emprendedoras lo hagan como socias en el sector. Asimismo, se espera que el 5% de los proyectos financiados por la Junta de Andalucía incluya acciones de igualdad de género. Por último, se fomentará la participación de mujeres en los órganos de administración del sector, con el objetivo de alcanzar el 28% de representación femenina en estas entidades.

## 14.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

### 32L INTERMEDIACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

#### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

El último estudio anual disponible sobre el índice de Igualdad de Género de la UE, publicado en el año 2023, revela 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.

Por su parte, los datos de la Encuesta de Población Activa correspondiente al segundo trimestre del año 2025, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, indican una bajada en el desempleo femenino en Andalucía en 45.500 mujeres (12,1%). Si se analizan los datos según la edad, se observa que el número de mujeres demandantes de empleo tienen más de 44 años.

Las conclusiones del Observatorio Argos, del segundo trimestre del 2025, sobre el paro registrado en Andalucía, muestran que el grupo de mujeres demandantes de empleo ha bajado en 6.912 respecto al trimestre anterior y que el número de mujeres desempleadas de larga duración desciende en 2.682. Por su parte, la contratación de mujeres con discapacidad supone el 35,8% de los contratos y la de mujeres extranjeras suponen 16.886 contratos.

#### 2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

Las actuaciones se adecúan a los siguientes artículos de la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

- Proyectos pilotos y singulares para crear oportunidades de empleo en el territorio (A.1.1.3): Artículos 22 y 23.
- Gestión integral de la demanda de empleo y/o servicios y atender las necesidades de información de las personas (A.1.2.2): Artículos 9 bis y 23.
- Atención a las personas demandantes de empleo en las necesidades de asesoramiento y cobertura de vacantes en el ámbito europeo (A.1.2.3): Artículos 9 bis y 23.
- Ampliación y mejora de la programación formativa de la Red de Escuelas de Formación de la Agencia (A. 2.1.1): Artículos 22, 23, 43.
- Programa de Orientación Profesional (A.2.2.1): Artículos 22 y 23.
- Programa de Acompañamiento a la Inserción (A.2.2.2): Artículos 22 y 23.
- Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo (A.2.2.3): Artículos 22 y 23.
- Programa de Proyectos Integrales de Jóvenes (A.2.2.4): Artículos 22 y 23.
- Programa de Proyectos Integrales Vulnerables (A.2.2.5): Artículos 22 y 23.

- Programa de Proyectos Alma Jóvenes (A.2.2.6): Artículos 22 y 23.
- Programa de Proyectos Integrales para personas desempleadas mayores de 52 años (A.2.2.7): Artículos 22, 23 y 44.
- Colaboración público privada (Agencias de Orientación y Recolocación) (A.2.3.1): Artículos 22 y 23.
- Programa de Proyectos Alma mujeres (A.3.1.1): Artículos 22, 23, 26, 43 y 46.
- Actuaciones para la inserción laboral de las mujeres víctima de violencia de género (A.3.2.1): Artículos 22, 23, 26, 43 y 46.

Esta última actuación también atiende a los artículos 51 y 53 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

Por otra parte, las siguientes actuaciones se adecúan al Plan Estratégico de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, concretamente a la Línea 1.A. del Eje I: 1.1.3, 1.2.2, 1.2.3, 2.1.1, 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3, 2.2.4, 2.2.5, 2.2.6, 2.2.7, 2.3.1, 3.1.1.

### **3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.**

La elaboración del presupuesto con perspectiva de género permite favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Para el presupuesto de 2026, el Servicio Andaluz de Empleo refuerza su objetivo estratégico de género mediante el diseño de actuaciones encaminadas a reducir los desequilibrios de género existentes, las desigualdades en el acceso al empleo y eliminar las brechas de género, así como favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, prestando especial atención a las personas más vulnerables, jóvenes y mujeres víctimas de violencia de género.

La implementación de las actuaciones previstas en el Presupuesto 2026 favorece la promoción de la igualdad de género en ocupaciones tecnológicas, así como a la reducción de la segregación ocupacional en sectores masculinizados, como la hostelería, la industria extractiva o la orfebrería. También la mejora de las posibilidades de acceso a puestos de trabajo transfronterizos en condiciones de igualdad.

Las actuaciones de orientación, formación y acompañamiento a la inserción laboral pretenden aumentar la activación social de las mujeres y su participación en el mercado laboral, especialmente de las jóvenes y de aquellas mayores de 52 años. De igual manera pretenden contribuir a la reducción de la brecha de género entre la población desempleada, con particular atención a la brecha entre jóvenes sin formación.

En último lugar, se espera contrarrestar las dificultades que enfrentan las mujeres víctimas de violencia de género, apoyando su participación en el mercado de trabajo.

## 15.00 CONSEJERÍA DE UNIVERSIDAD, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, y en el Decreto 158/2022, de 9 de agosto, que regula su estructura orgánica, la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación asume competencias de especial relevancia en el ámbito de la igualdad de género. Entre sus funciones se encuentran la gestión de las competencias relativas a la enseñanza universitaria, el impulso y coordinación de la investigación y la transferencia de conocimiento en el marco del Sistema Andaluz del Conocimiento, así como el apoyo a la innovación tecnológica, la inversión empresarial y la promoción de la cultura emprendedora y del emprendimiento tecnológico en la Comunidad Autónoma.

Por otra parte, el Decreto 574/2022, de 27 de diciembre, que modifica el Decreto 158/2022, de 9 de agosto, relativo a la estructura orgánica de la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación, dispone su adecuación al artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Este artículo establece que los poderes públicos deben garantizar la integración de la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y seguimiento tanto de las disposiciones normativas como de las políticas en todos los ámbitos de actuación.

### 42J UNIVERSIDADES

#### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

Los diferentes roles asignados durante la socialización contribuyen a que continúe la segregación en la elección de carreras universitarias. Así, los alumnos andaluces predominan en la rama de Ingeniería y Arquitectura y existe cierto equilibrio en la rama de Ciencias. Por su parte, las alumnas constituyen la mayoría en la rama de Ciencias de la Salud, en Ciencias Sociales y Jurídicas y en Arte y Humanidades.

El alumnado Erasmus del curso 2023/2024 fue de 6.516 personas, un 61,1% mujeres (3.978) y un 38,9% hombres (2.535). El índice de feminidad es del 156,92%. En el programa de competencia lingüística en una lengua extranjera, de un total de 1.320 ayudas, la participación de las mujeres es del 71,1%.

En bonificación por créditos superados en primera matrícula, las mujeres supusieron el 55,9% del total de alumnos bonificados en el curso 2023/2024 (110.146).

En cuanto a la brechas que afectan al personal docente e investigador, destaca la situación de las cátedras, cuyo número asciende en el curso 2023/2024 a 3.032, con una representación de mujeres del 27,4% (832). En el caso de escuelas universitarias, la participación femenina asciende al 35,2%. 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.

#### 2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

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 o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de 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 enraizan 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 al favorecer 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 de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.**

El emprendimiento femenino en Andalucía es clave para avanzar en la igualdad de oportunidades, aunque aún se enfrenta a múltiples barreras estructurales. A pesar del aumento de mujeres emprendedoras, persisten dificultades como el acceso desigual a financiación, estereotipos de género, falta de conciliación y el impacto de la violencia de género sobre la autonomía económica femenina.

Las emprendedoras tienen menos acceso a créditos e inversión privada, debido a factores como la desconfianza del sistema financiero y la escasa presencia femenina en redes de inversión. Además, los roles tradicionales relegan a las mujeres a sectores menos rentables, limitando su participación en áreas como la tecnología. La falta de referentes y liderazgo femenino en espacios institucionales refuerza estas desigualdades.

La conciliación también es un reto importante, especialmente para mujeres con cargas familiares, agravado en zonas rurales. Las víctimas de violencia de género enfrentan obstáculos añadidos, por lo que es fundamental apoyarlas con programas integrales que promuevan su autonomía mediante el emprendimiento.

En Andalucía, aunque ha aumentado la participación femenina en la creación de empresas —con una Tasa de Actividad Emprendedora del 6,7%, cercana a la masculina (6,9%) — persisten desigualdades. Las mujeres se enfrentan mayores dificultades para consolidar sus negocios y solo el 37% de las empresas jóvenes son lideradas por ellas. A pesar de su impacto económico, con 12.500 empleos generados y más de 1.100 millones de euros aportados, siguen teniendo menor acceso a financiación y redes de apoyo. Solo el 3% del capital de inversión va a empresas fundadas por mujeres y sus posibilidades de obtener préstamos son entre un 10% y un 20% menores.

Las causas de esta brecha son estructurales y culturales: roles tradicionales, carga doméstica, falta de referentes, baja autoestima emprendedora y escaso acceso a sectores tecnológicos. Apenas el 2% de las niñas andaluzas aspiran a carreras TIC. Esta desigualdad también impacta en la lucha contra la violencia de género, ya que el emprendimiento proporciona autonomía económica y redes de apoyo fundamentales. Promover el liderazgo femenino contribuye a los ODS, especialmente los objetivos 5 y 8, y favorece un tejido productivo más inclusivo y resiliente.

## **2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.**

Este programa presupuestario plantea actuaciones alineadas con la Ley 12/2007 de igualdad de género en Andalucía, priorizando la inclusión de criterios de género en la evaluación de ayudas al emprendimiento.

Estas iniciativas están alineadas con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2022–2028) y el Plan General de Emprendimiento (PGE) 2021–2027, que incluye entre sus objetivos estratégicos el incremento del emprendimiento femenino (OE6).

## **3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.**

Para abordar estos desafíos, se proponen medidas como líneas de financiación específicas, formación continua en liderazgo y competencias digitales, redes de apoyo, mentoría y visibilidad de referentes femeninos. También, se requieren políticas públicas que fomenten la corresponsabilidad y servicios de cuidado.

Se impulsarán medidas para fomentar el emprendimiento femenino, como programas que identifiquen talento, promuevan habilidades empresariales y otorguen ayudas con perspectiva de género.

Se destacan apoyos a startups mediante retos de Innovación Abierta, priorizando aquellas con presencia femenina en sus equipos y enfoque inclusivo. También se prevén ayudas en el sector espacial, integrando criterios de igualdad. Varias subvenciones nominativas refuerzan esta línea, como el proyecto SPUTNIK, que inspira a jóvenes mujeres al emprendimiento tecnológico; la Asociación de Jóvenes Empresarios, que promueve el liderazgo femenino; y eventos como ROADSHOW, Alhambra Venture o LABME, que visibilizan referentes femeninos y fomentan redes inclusivas.

Estas acciones se alinean con el Plan General de Emprendimiento 2021–2027, cuyo objetivo estratégico OE6 busca incrementar el emprendimiento femenino y reducir la brecha de género, mediante indicadores de impacto y políticas con enfoque de género e interseccional. Se contemplan programas específicos para EBTs lideradas por mujeres, acciones educativas con enfoque de género y sistemas de evaluación con indicadores desagregados por sexo, garantizando una gobernanza inclusiva y paritaria.

## 15.31 AGENCIA CALIDAD CIENTÍFICA Y UNIVERSITARIA (ACCUA)

### 42K CALIDAD DEL SISTEMA ANDALUZ DEL CONOCIMIENTO

#### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

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 6 cursos académicos ha pasado del 1,69 al 1,59. Son avances tímidos y aún lejanos de la necesaria representación equilibrada de mujeres y hombres.

Al examinar la evolución del Personal Docente e Investigador (PDI) desde una perspectiva longitudinal, los datos reflejan que la presencia femenina disminuye a medida que se asciende en la jerarquía universitaria (del grado D al grado A). De este modo, mientras en el grado D las mujeres representan el 50%, únicamente una de cada cuatro alcanza la categoría de catedrática de universidad (grado A).

Finalmente, estos resultados ponen de manifiesto la persistencia del denominado “efecto tijera” en la carrera investigadora. Tal como recoge la publicación *Científicas en cifras*, difundida por la Unidad de Mujeres y Ciencia en 2025, las causas que originan estas diferencias son diversas y estructurales. Entre las más relevantes se encuentran la desigualdad en las oportunidades de promoción profesional, la segregación horizontal por áreas de conocimiento, las dificultades de conciliación entre la vida laboral y familiar, y la escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones.

#### 2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

La actuación «Aplicación de criterios de género en la determinación de los miembros de cada comisión de evaluación y acreditación» cumple con lo establecido en los art. 10 y 21 de la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, por el que “El sistema universitario andaluz impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación”.

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 art. 45.1 y 45.4.

En cuanto al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, el informe «Mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento» publicado por ACCUA contribuye al conocimiento y concienciación de las brechas identificadas en el Plan: infrarrepresentación de las mujeres entre el personal docente e investigador de las universidades y entre el personal investigador, techo de cristal en la docencia universitaria y en la investigación.

Cabe señalar que en los procesos de evaluación para la verificación y modificación sustancial se hace referencia a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en los artículos en los que la ley recoge que las universidades deben tener en cuenta que las titulaciones tengan contenidos referidos en la presente ley. En aplicación del art. 32 se ha incluido referencia a la citada ley en la Guía de apoyo para la elaboración de la memoria de verificación de títulos universitarios oficiales (grado y máster).

#### 3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de 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 persi-

que 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 se contribuyan por igual las visiones y decisiones masculinas y femeninas en los procesos de evaluación científica y universitaria.

En cuanto 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

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 166/2024, de 26 de agosto, por el que se define su estructura orgánica, y en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, la Consejería de Turismo y Andalucía Exterior asume competencias en el ámbito de la igualdad de género. Entre sus funciones destacan la propuesta, desarrollo, ejecución, coordinación y control de las directrices generales del Consejo de Gobierno en materia de turismo. Asimismo, ejerce competencias vinculadas a la acción exterior de la Junta de Andalucía, incluyendo aquellas derivadas de la integración de España en la Unión Europea, así como la coordinación de políticas dirigidas a los andaluces y andaluzas en el extranjero.

Por otra parte, el compromiso de la Consejería con la promoción de la igualdad de género se refleja en el propio Decreto, al señalar su adecuación al artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Según este artículo, los poderes públicos deben integrar la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, con el objetivo de eliminar los efectos que puedan generar desigualdad.

### 75D CALIDAD, INNOVACIÓN Y FOMENTO DEL TURISMO

#### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

La distribución por sexo de turistas que visitan nuestra comunidad es un indicador relevante en materia de género. De los datos trimestrales extraídos, se observa un ligero incremento en la proporción de mujeres frente a los hombres, manteniéndose una situación cercana a la paridad.

En relación a la procedencia del turista para 2024, en todos los casos, exceptuando a los turistas de los países de la Unión Europea donde la proporción de hombres supera mínimamente a la de mujeres en algún trimestre, se observa una ligera mayor proporción en el caso de las mujeres.

Dentro de la industria turística existen diferentes ramas de actividad, observándose a lo largo de los años un reparto desigual de ocupados y ocupadas por ramas de actividad turística. La presencia de mujeres es elevada en las ramas de Restauración o en Hoteles y otros alojamientos, y muy baja en la rama del Transporte turístico; el resto se distribuyen más uniformemente entre las restantes ramas. 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, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

La actuación “Inclusión de criterios de igualdad de género en las acciones de respaldo a entidades”, se lleva a cabo en el marco de este programa. Esta actuación se adecúa a los objetivos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y especialmente a lo que se establece en el artículo 13 Ayudas y subvenciones.

#### 3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.

Como en años anteriores, se continúa prestando una atención especial a la política de género. Se identifica la siguiente actuación: Inclusión de criterios de igualdad de género en las acciones de respaldo a entidades.

La actuación consiste en la ponderación de aquellas entidades que acrediten avances en materia de igualdad: aplicar la normativa que regula la concesión de incentivos u otras medidas económicas en materia de turismo, garantizando la valoración de la documentación justificativa del empleo de la subvención de aquellas entidades solicitantes que acrediten sus avances en materia de igualdad, aportando

documentación acreditativa de su compromiso claro y documentado en materia de igualdad (plan de igualdad, estructura de plantilla equilibrada, equilibrio por sexo del equipo directivo); o aportación de un informe de evaluación previa de impacto de género que muestre objetivamente la contribución de la actividad al logro de la igualdad entre hombres y mujeres.

## 82A ACCIÓN EXTERIOR

### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

La desigualdad de género sigue siendo una realidad en la acción exterior de las administraciones públicas. En 2022, solo el 22% de los jefes de misión diplomática de la UE eran mujeres, reflejando la escasa representación femenina en el liderazgo internacional.

Entre los objetivos de este programa para 2025 se contempló la eliminación de estereotipos de género y lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la acción exterior andaluza, dando mayor visibilidad a la perspectiva de género en la normativa y políticas, conforme a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Ese año, la comisión interdepartamental de acción exterior contó con 21 miembros (11 hombres y 10 mujeres), alcanzando una paridad aceptable. En actos y reuniones se superó incluso el 50% de presencia femenina.

Los Premios del Mediterráneo incluyeron un galardón a Nermin El-Bahtiti, reconocida por ayudar a mujeres ex presidiarias y promover cambios legislativos contra el estigma social, inspirada en su experiencia de violencia doméstica y encarcelamiento durante la revolución egipcia. En los Premios Jóvenes Andaluces Construyendo Europa también predominó la participación femenina. Actualmente, 6 mujeres y 4 hombres disfrutan becas de formación en acción exterior y UE, mientras que en la Secretaría General 6 puestos de libre designación los ocupan mujeres y 3 hombres.

### 2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

La Acción Exterior de Andalucía se adecúa a la Ley 12/2007 de Igualdad, a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género y el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, integrando transversalmente la perspectiva de género. El OE1 impulsa la igualdad y la presencia equilibrada de mujeres y hombres. El OO1.1 garantiza que cada programa anual incorpore actuaciones específicas en este ámbito. Entre ellas destacan: ACT 1.1.1, inclusión del criterio de igualdad en las convocatorias de ayudas; ACT 1.1.2, seguimiento y promoción de la igualdad en reuniones y actos; ACT 3.2.2, organización del Premio Jóvenes Andaluces Construyendo Europa, con bases y difusión inclusivas; ACT 3.2.5, concesión de becas de formación y especialización sobre la Unión Europea y Acción Exterior, aplicando criterios de selección equitativos; ACT 3.4.4, asistencia e información a la población andaluza retornada, incorporando la perspectiva de género en la atención; y ACT 3.4.7, acreditación de la condición de andaluz o andaluza en el exterior, garantizando igualdad en el acceso y tratamiento.

Con estas medidas, Andalucía refuerza su compromiso con la igualdad real, proyectando internacionalmente una imagen inclusiva, equilibrada y de tolerancia cero frente a la violencia de género.

### 3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.

En 2026, se continuará con la implantación de la perspectiva de género en los objetivos y actuaciones previstos por el presupuesto de la Secretaría General de Acción Exterior y Unión Europea.

En general, en el desarrollo de las actuaciones y especialmente en el uso del lenguaje e imágenes no sexistas. Por ejemplo en las actuaciones de implantación de la Estrategia de Acción Exterior y ante la Unión Europea 2025-2030, que prevé la redacción de una Ley de Acción Exterior de Andalucía, en los diversos estudios geográficos de desarrollo de la acción exterior andaluza, así como en la promoción y difusión de la marca. En todos ellos se procuraran el uso de una imagen humana y de un lenguaje no sexista.

Asimismo, en las actividades, reuniones y actos que se realicen en materia de acción exterior se promoverá la igualdad en la participación de hombres y mujeres, tanto en los grupos de trabajo como en las mesas de los eventos informativos. Asimismo, se incluirá la perspectiva de género en la creación del Consejo de Acción Exterior previsto en la Estrategia.

Mediante la consecución del objetivo estratégico del programa presupuestario, se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la acción exterior de Andalucía. Asimismo, se tendrá en cuenta la perspectiva de género 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 actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres.

## EMPRESA PÚBLICA PARA LA GESTIÓN DEL TURISMO Y DEPORTE DE ANDALUCÍA, S.A.

### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

Las brechas de género observadas en la industria turística incluyen la segregación laboral, tanto horizontal como vertical, así como la brecha económica, con mujeres en trabajos menos remunerados. Por otra parte, se percibe desigualdad en el disfrute del ocio familiar. También se observa 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. 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.

Por otra parte, se observa una carencia de productos turísticos con perspectiva de género que permitan un disfrute, en equidad, de los tiempos de ocio. Y en la parte deportiva, se alzan barreras estructurales que limitan la participación femenina en el deporte de élite, como horarios de entrenamiento incompatibles con la conciliación familiar, la falta de apoyo al deporte femenino y posibles problemas de seguridad en los espacios deportivos privados que pueden favorecer la aparición del acoso sexual.

### 2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

Las actuaciones se adecúan a la normativa de igualdad en Andalucía, siguiendo la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. De esta manera, se promueve 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.

También se alinean con la Ley Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, 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, atienden al 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 o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.**

Los resultados esperados en el sector turístico incluyen una mayor igualdad de género, mediante el desarrollo de productos más inclusivos, y también un aumento de experiencias turísticas familiares, así como la promoción de un turismo responsable y sostenible.

En el ámbito deportivo, se espera un incremento de la participación femenina en eventos de alto rendimiento, la reducción del acoso sexual gracias a una mayor seguridad en los eventos deportivos y una 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 los programas culturales y de ecoturismo.

## **RED DE VILLAS TURÍSTICAS DE ANDALUCÍA, S.A.**

### **1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.**

En la industria turística se observan diversas desigualdades de género, entre ellas la segregación laboral, tanto horizontal —con una baja presencia femenina en determinados puestos— como vertical —reflejada en la escasa participación de mujeres en cargos de responsabilidad—. También se evidencia una brecha salarial, ya que las mujeres tienden a ocupar empleos con menores salarios, así como una desigual distribución del tiempo de ocio familiar.

Las posibles causas de estas desigualdades incluyen la falta de corresponsabilidad en el ámbito doméstico, donde las mujeres continúan asumiendo la mayor parte de las tareas de cuidado no remuneradas. A esto se suman las condiciones laborales con horarios poco flexibles, que dificultan la conciliación entre la vida personal y profesional, especialmente para ellas. Asimismo, persisten estereotipos de género que asignan determinados trabajos según el sexo, y no existen mecanismos efectivos de control salarial en el sector turístico andaluz que garanticen la igualdad en puestos de igual valor.

Por otro lado, se detecta una escasa oferta de productos turísticos diseñados desde una perspectiva de género, lo que limita el acceso equitativo al disfrute del ocio en entornos rurales.

### **2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.**

Las actuaciones previstas se adecúan a la normativa de igualdad, siguiendo la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, de manera que promueven la igualdad efectiva de género en el sector turístico.

También siguen los mandatos de la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, promoviendo actividades en entornos rurales y de naturaleza para un disfrute del tiempo de ocio conjunto de la familia: infancia, adolescencia y mayores.

Por otra parte, las actuaciones responden al 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, dando también respuesta a los objetivos 5 y 11 de la Agenda 2030, respectivamente, por lo que está presente en los procesos de planificación estratégica y presupuestaria

**3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de 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

En virtud del Decreto 160/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda, modificado mediante el Decreto 167/2024, de 26 de agosto, esta Consejería asume competencias de especial relevancia en materia de igualdad de género. Entre ellas se incluyen las relativas a vivienda, suelo, arquitectura e inspección en materia de vivienda, así como el desarrollo y coordinación de políticas de asistencia a personas en riesgo de pérdida de su vivienda habitual en casos de desahucio, además de las competencias en movilidad, infraestructuras viarias y transportes. Asimismo, la consejería ejerce funciones en investigación, desarrollo e innovación, así como en la inspección superior y el control de la calidad de la edificación, construcción y obra pública, incluyendo 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 mandatos que afectan directamente a los ámbitos competenciales de la Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda, especialmente en lo relativo a la integración de la perspectiva de género en sus políticas y actuaciones, recogido en el artículo 50. Planeamiento urbanístico, vivienda y transporte.

### 43A VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y SUELO

#### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

Este programa presupuestario tiene como objetivo mejorar el acceso a la vivienda en condiciones de igualdad en Andalucía, con especial atención a colectivos vulnerables como las mujeres víctimas de violencia de género y los hogares monoparentales.

Los datos evidencian que las mujeres, y especialmente las víctimas de violencia de género, afrontan mayores dificultades para acceder y mantener una vivienda adecuada.

Según el INE (2024), el 25,8% de la población está en riesgo de pobreza, porcentaje que sube al 34,7% en menores de 16 años. Esta situación afecta de forma más intensa a los hogares monoparentales, de los cuales el 81% están encabezados por mujeres (INE, 2023). La brecha salarial, la mayor incidencia de empleo precario y la sobrecarga de cuidados limitan su capacidad de acceso a una vivienda digna.

Según los datos del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en 2024 se registraron 40.168 denuncias por violencia de género, con 36.905 mujeres víctimas, muchas obligadas a abandonar sus hogares. Ese mismo año se produjeron 8.593 desahucios, reflejando la magnitud del problema habitacional en la comunidad.

En 2024, el programa facilitó un total de 217 ayudas al Alquiler, con la siguiente distribución:

- Ayudas directas a víctimas de violencia de género: 125 (587.183,33 €).
- Ayudas a través del Tercer Sector a mujeres víctimas de violencia de género: 92 (153.092,52 €).
- Total de personas beneficiarias (incluyendo menores a cargo): 540.

El programa se orienta a corregir estas desigualdades estructurales.

#### 2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

El programa incluye medidas específicas para promover la igualdad entre hombres y mujeres y prevenir la violencia contra la mujer, con especial atención a personas vulnerables y víctimas de violencia masculina. 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 masculina. Estos programas también incluyen la colaboración de entidades del Tercer Sector, mejorando las condiciones habitacionales.

En 2026, entrará en vigor un nuevo Plan Estatal de Vivienda para el período 2026 a 2030, ofreciendo programas de ayuda a víctimas de violencia de género, personas desahuciadas, sin hogar o en situaciones de especial vulnerabilidad, que buscan mejorar el acceso a viviendas asequibles, alineándose con las directrices europeas y estatales.

El programa demuestra un claro compromiso para promover la igualdad entre hombres y mujeres, prevenir la violencia contra la mujer y mejorar las condiciones de acceso a viviendas dignas, contribuyendo a una sociedad más equitativa en Andalucía.

### **3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.**

El programa presupuestario tiene como finalidad mejorar el acceso a la vivienda digna en Andalucía, teniendo en cuenta a los colectivos en situación de mayor vulnerabilidad. Para la anualidad objeto de programación, se espera alcanzar los siguientes resultados:

- Incremento del acceso a la vivienda en régimen de alquiler asequible: mediante la aplicación de las líneas de ayuda al alquiler contempladas en el Plan Estatal de Vivienda 2026-2030 y en el Plan Vive en Andalucía 2020-2030, se prevé facilitar el acceso a soluciones habitacionales a mujeres y hombres en situación de vulnerabilidad, con especial atención a las mujeres víctimas de violencia de género y a los hogares monoparentales encabezados mayoritariamente por mujeres.
- Reducción de las brechas de género en el acceso a la vivienda: las medidas previstas permitirán disminuir la desigualdad existente derivada de las diferencias salariales, la precariedad laboral y la sobrecarga de cuidados que afectan principalmente a las mujeres. Se estima un incremento del número de beneficiarias mujeres en los programas de ayuda al alquiler, lo que contribuirá a equilibrar los indicadores de acceso entre ambos sexos.
- Promoción de la igualdad de género: el programa incorpora criterios que benefician a mujeres en situación de especial vulnerabilidad, en particular víctimas de violencia de género, lo que permitirá reforzar su estabilidad residencial y avanzar en el cumplimiento de los compromisos en materia de igualdad entre mujeres y hombres asumidos por la Junta de Andalucía.
- Fortalecimiento de la coordinación institucional y social: se impulsa la cooperación con entidades del Tercer Sector y administraciones locales para garantizar que los recursos lleguen de manera efectiva a la población destinataria, especialmente a las mujeres en riesgo de exclusión residencial.
- Impacto esperado en la reducción de desigualdades: la ejecución del programa contribuirá a disminuir el número de mujeres en riesgo de pobreza y exclusión residencial, mejorando su acceso a viviendas protegidas y a ayudas al alquiler, con un efecto positivo sobre su autonomía económica y personal.

En conjunto, la implementación del programa, en coordinación con el Plan Estatal de Vivienda 2026-2030, se prevé que tenga un impacto significativo en la reducción de desigualdades de género en el acceso a la vivienda en Andalucía, mejorando la seguridad habitacional de mujeres y hombres y garantizando una mayor equidad social y una especial atención a mujeres víctimas de violencia de género.

## 17.51 AGENCIA DE VIVIENDA Y REHABILITACIÓN DE ANDALUCÍA (AVRA)

### 43A VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y SUELO

#### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

El programa se orienta a atender las desigualdades existentes en el acceso y ejercicio de competencias en materia de vivienda por parte de la población beneficiaria.

Los datos cualitativos recogidos en grupos focales realizados en 2024 reflejan que las mujeres jóvenes y las mujeres migrantes encuentran mayores obstáculos en la tramitación de ayudas y en la interlocución con entidades públicas y privadas.

Este diagnóstico permite identificar una situación de partida marcada por brechas de género en la información, el acceso y el mantenimiento de la vivienda. Los problemas principales a los que se dirige el programa son:

- Déficit de competencias específicas en materia de vivienda, más acusado en mujeres.
- Obstáculos diferenciados por sexo en la tramitación y acceso a recursos.
- Desigualdades en la estabilidad y sostenibilidad de la vivienda.

#### 2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

El programa se adecua a la Ley 12/2007, que obliga a la incorporación transversal del principio de igualdad (arts. 5 y 17), y a la Ley 13/2007, que garantiza recursos habitacionales y apoyo a mujeres en situación de violencia (arts. 25 y 28). Asimismo, se alinea con normativa estatal y autonómica en materia de vivienda y con los ejes del Plan Estratégico de Igualdad 2022-2028, orientados a la reducción de desigualdades estructurales.

#### 3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.

La ejecución del programa se orienta a generar impactos diferenciados y medibles en mujeres y hombres, contribuyendo a la reducción de brechas de género y a la promoción de la igualdad. Los principales resultados esperados en el periodo son:

- Mejora de competencias en materia de vivienda: se prevé que al menos un 72% de las personas participantes incrementen sus conocimientos sobre recursos, derechos y procedimientos habitacionales, con especial impacto en mujeres jóvenes y migrantes.
- Incremento del acceso equitativo a recursos habitacionales: se espera una reducción del diferencial entre mujeres y hombres en la tramitación exitosa de ayudas y servicios, con un aumento del 22% en la tasa de acceso de mujeres.
- Mayor estabilidad en la vivienda: el programa persigue que, al finalizar 2025, al menos el 42% de las mujeres beneficiarias cuenten con contratos de arrendamiento o soluciones habitacionales estables, reduciendo la brecha actual respecto a los hombres.
- Contribución a la igualdad de género: los resultados alcanzados durante el periodo 2023-2025 contribuirán a la disminución de las desigualdades detectadas en el diagnóstico, alineándose con los objetivos del Plan Estratégico 2022-2028 y reforzando la transversalidad del principio de igualdad en las políticas de vivienda.

## CETURSA SIERRA NEVADA, S.A.

### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

En las acciones realizadas en el marco de la implantación, aplicación y seguimiento de 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, ni 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, desde la empresa la violencia de género en cualquier ámbito, y siempre en el estricto cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos de los Ciudadanos.

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, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

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 o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.

En la actualidad, se aprecia una brecha salarial entre mujeres y hombres, calculada como la diferencia entre el salario medio de las mujeres y el salario medio de los hombres, dividida por el salario medio de los hombres que arroja un valor bruto del 11,2% de salario mayor de 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 esperamos que se revierta en los próximos años. Tal y como se ha indicado, se espera que en los próximos años esta brecha vaya desapareciendo 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, online de 35 horas de duración, en materia de igualdad de género, destinadas al 100% de la plantilla. De las 540 personas trabajadoras de la empresa, el 90,74% obtuvo la calificación de aptitud, lo que supone una media de 32 horas de formación por trabajador.

En el ámbito de nuestra actividad de negocio, seguiremos 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. Específicamente, esta Consejería tiene atribuida la coordinación de las políticas de igualdad de la Junta de Andalucía y la determinación, coordinación y vertebración de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres.

Asimismo, le corresponde la planificación, coordinación, seguimiento, inspección y evaluación de los Servicios Sociales de Andalucía, así como el desarrollo, coordinación y fomento de las políticas activas dirigidas a personas mayores y a la inclusión social de personas con discapacidad. La consejería también lidera la definición de directrices, impulso, control y coordinación para la promoción de la autonomía personal y la atención a personas en situación de dependencia, así como el fortalecimiento de la red de Servicios Sociales Comunitarios.

Otras áreas de competencia incluyen la participación ciudadana y el voluntariado, la coordinación de políticas migratorias y las políticas de juventud. En el ámbito de Familias, se encarga de la planificación y desarrollo de las competencias autonómicas en materia de infancia y conciliación y de la promoción del bienestar familiar. Finalmente, corresponde a esta consejería impulsar y dirigir las competencias relacionadas con la cooperación internacional para el desarrollo.

### 31D ATENCIÓN A LAS FAMILIAS

#### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

El papel de la mujer como persona al frente de las tareas domésticas y los cuidados en la familia sigue marcando una gran desigualdad entre hombres y mujeres. Estas desigualdades pretenden ser abordadas por la Secretaría General de Familias con las actuaciones previstas en el programa presupuestario.

Una de las principales desigualdades se da en las familias monoparentales. En Andalucía los hogares monoparentales ascienden a 329.100, lo que supone el 10,1% de los hogares andaluces. La mayoría de los hogares monoparentales en Andalucía están encabezados por mujeres, constituyendo el 84,4% del total. Entre los problemas fundamentales a los que tienen que hacer frente estas familias se encuentran los económicos, la conciliación de la vida laboral con el cuidado de sus hijos e hijas y la sobrecarga de responsabilidades.

En ámbitos concretos, si bien en relación 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 con la inscripción en el Registro Andaluz de Mediación Familiar. En él se produce una amplia desproporción a favor de las mujeres y actualmente el registro cuenta con un 17% de hombres y un 83% 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, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

Las actuaciones del programa presupuestario 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 “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 o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de 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. En este avance tendrá un papel importante la publicación del Decreto por el que se regula el reconocimiento de la condición de familia monoparental en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Igualmente, 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, universidades públicas 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 estas 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 de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.**

La pobreza infantil es un problema social que se lleva arrastrando desde hace décadas y es la principal vía de reproducción de la exclusión social. La tasa AROPE en España en 2024 fue del 25,8%, lo que representa un ligero descenso respecto al año anterior (26,5%). Esta tasa, que mide el riesgo de pobreza o exclusión social, se ha mejorado en sus tres componentes: la tasa de riesgo de pobreza, el porcentaje de población con carencia material y social severa, y el de baja intensidad en el empleo.

En cuanto a la adopción internacional, es un proceso complejo que implica consideraciones legales, culturales y emocionales. El género es un factor a tener en cuenta en varios aspectos de este proceso.

En el ámbito del Servicio de Medidas de Integración Familiar, encontramos familias tanto para acogimiento familiar como para adopción compuestas por mujeres y hombres, dos hombres o dos mujeres y familias monoparentales tanto masculina como femenina.

El III Plan de Infancia y Adolescencia de Andalucía 2024-2027, identifica como uno de los problemas prioritarios en Andalucía los “problemas de violencia en general entre jóvenes. La violencia sexual y de género, el auge del machismo y su transmisión a través de redes sociales, canciones, etc. La violencia de género entre adolescentes y la inseguridad en las calles que viven las chicas, los abusos sexuales, etc.”.

### **2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.**

Las actuaciones del programa presupuestario se adecuan a los siguientes mandatos:

- Ley 12/2007: Art. 5, 9, 9 bis, 10, 12, 43.
- Ley 13/2007: Art. 20, 25 y 29 bis.

### 3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.

Con este programa se espera:

- Prevenir y abordar las situaciones de desigualdad por razón de género en la intervención por parte de profesionales que tratan con la población infantil, así como profesionales que intervienen en los servicios de acogimiento familiar y adopción dirigidos a niños, niñas adolescentes y sus familias acogedoras o adoptivas.
- Incrementar el conocimiento epidemiológico de la posible brecha de género a través de los programas preventivos así como en el acogimiento familiar y adopción dirigido a niños, niñas y adolescentes y sus familias acogedoras o adoptivas.
- 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.
- Incrementar el conocimiento epidemiológico de la posible brecha de género en la población atendida en los servicios de acogimiento familiar y adopción, dentro del 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 que fueron víctimas de violencia de género, trata o explotación sexual.
- Promover la construcción desde la infancia y adolescencia de masculinidades igualitarias que rechacen la violencia de género y la explotación sexual contra las mujeres.

## 31G ACCIÓN COMUNITARIA E INSERCIÓN

### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

Por sexo, un 26,9% de mujeres se encuentran en riesgo de pobreza, con carencia material o con baja intensidad en el empleo frente a un 25,3% de hombres en esta misma situación, según la estadística del INE correspondiente al año 2024.

Atendiendo a los datos de empleo, según la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE, en el primer trimestre de 2025 la tasa de paro en Andalucía era del 16,1% (13,2% en los hombres y 19,6% en las mujeres), 376.100 mujeres y 293.100 hombres. Estos datos reflejan que en el mercado laboral andaluz aún persiste una brecha de género sobre la que debe actuar las políticas públicas de empleo.

Las mujeres resultan perjudicadas en los principales indicadores del mercado de trabajo: con datos del primer trimestre de 2025, las mujeres en Andalucía suponen un total de 51,1% de la población activa, un 41,1% de la población ocupada, un 19,6% de la población parada. 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 ambos sexos.

En definitiva, los indicadores de población en 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.

### 2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

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 la previsiones de los artículos 13, 43, 46, 48bis 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” están alineadas con lo dispuesto en los artículos 13, 43, 46, 48bis y 49 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

### **3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.**

Se incrementará el número de personas al servicio de las Administraciones públicas que cuentan con formación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres con enfoque feminista y transformador de los roles tradicionales de género.

En todo caso, los proyectos para llevar a cabo las actuaciones financiadas con el programa 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 y la presencia de la mujer en los órganos de dirección. Los proyectos serán valorados considerando la integración de la perspectiva de género; finalmente los proyectos deberán acreditar la existencia de formación en materia de género del personal que desarrollará el programa, así como la utilización de un lenguaje inclusivo, no sexista.

Adicionalmente, se incentivan actividades que fomenten la detección, sensibilización y prevención de la violencia de género en mujeres de etnia gitana, así como el diseño e implementación de acciones de sensibilización y prevención para hombres de etnia gitana. Serán objeto de fomento también los programas de acogida integral a mujeres sin hogar víctimas de violencia de género o en alto riesgo de serlo.

En el contexto de la ERACIS, los planes locales de intervención deben contemplar, analizar y actuar teniendo en cuenta las diferentes realidades de mujeres y hombres.

## **31J COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS**

### **1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.**

La población femenina en Andalucía creció un 0,47%, alcanzando las 4.403.200 mujeres, lo que supone una diferencia de 143.225 personas con el total masculino (4.259.975), siendo mujeres el 50,8% de la población andaluza. Ello se explica por el aumento de las mujeres extranjeras. Aunque a menor ritmo que en años anteriores, la población de mujeres extranjeras en Andalucía ha aumentado en 32.953 mujeres.

Las mujeres que viajan a España lo hacen por diversos motivos, en mayor medida en calidad de migrantes familiares lo que ocasiona no solo dependencia económica sino que, en muchas ocasiones, se ven obligadas a mantener ese vínculo, aún sin desearlo, por miedo a perder su estatus migratorio, 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.

Junto a lo anterior, es necesario poner la luz sobre la invisibilidad que rodea los circuitos feminizados y precarios de la migración y su estrecha vinculación con otras formas de discriminación y violencia como

por ejemplo, los matrimonios forzados, la mutilación genital femenina (MGF), la trata de personas que afecta en mayor medida a mujeres y niñas, violencia de género y persecución por la diversidad sexual. Todas estas situaciones se ven agravadas en numerosas ocasiones debido a la falta de apoyo y a situaciones de irregularidad administrativa.

## **2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.**

- 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.
- Fomento de 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 o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de 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 de los servicios públicos a las necesidades de una ciudadanía diversa cultural y humanamente como la andaluza, a través de un servicio más centrado en las personas, que conozca la realidad migratoria y la diversidad cultural.
- Contribuir a prevenir la violencia ejercida sobre las mujeres migrantes en un grado tan grave como la trata de seres humanos, y 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 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 inmigrantes 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 de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

En el ámbito de la discapacidad reconocida, el porcentaje de personas por sexo es similar, siendo el de las mujeres de 48,2% y el de los hombres, 51,8%, con una proporción ligeramente a la inversa de la población general, en la que las mujeres superan el 50% en Andalucía. No obstante, en discapacidad percibida se observa una mayor representación femenina (58,1% de mujeres). Por edad, se observan mayores diferencias entre sexos en el tramo 0 a 17 años (31,6% son niñas frente al 68,4% de chicos) y en el tramo de edad de mayores de 65 años (55,7% de mujeres frente al 44,3% de hombres).

Existe una baja detección de la discapacidad, lo que repercute en el acceso a recursos y servicios desde edades tempranas (en los ámbitos de educación y salud mental). Se observan múltiples situaciones de discriminación y acoso; y de violencias en general y sexual. Casi el 80% de mujeres con discapacidad es víctima de violencia.

Por otro lado, las mujeres mayores soportan una mayor situación de pobreza debido a su papel como cuidadoras, a que hacen un menor uso de recursos residenciales y/o de apoyo, son beneficiarias en mayor número de pensiones no contributivas (PNC) y pensiones asistenciales y, finalmente, participan menos en el mercado laboral.

#### 2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

- Art.48 de la Ley 12/2007. Además:
- A.1. Art. 43 de la Ley 12/2007 y PEIMH 2022-2028, 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 Obj. n.º 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 Obj. n.º 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 Obj. n.º 4 y n.º 5 PEIMH2022-2028.

#### 3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.

El resultado que se espera obtener es un mayor grado de ejecución del Plan de Acción Integral para Mujeres con Discapacidad de Andalucía.

En cuanto al acceso a recursos (subvenciones), se continuará con el apoyo al movimiento asociativo de mujeres con discapacidad y se promoverá de actuaciones de sensibilización, de atención e inclusión social, promoción de la igualdad, prevención de malos tratos y violencia de género, velando por la incorporación del enfoque de género en el diseño y el análisis de la situación diferenciada de hombres y mujeres con discapacidad, los resultados o el impacto de los programas a subvencionar.

Acciones tendentes a conseguir la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual incorporadas 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 violencia de género se mantiene la sensibilización sobre sesgos de género y discapacidad y la formación de profesionales.

Promoción de una imagen real y positiva de las personas con discapacidad que favorezca el cambio de actitudes y prejuicios, especialmente en relación a las mujeres con discapacidad. Además, el fomento de la accesibilidad universal.

### 31T PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

#### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

En el año 2024, se registraron en la Comunidad Autónoma de Andalucía un total de 39.430 denuncias interpuestas por violencia de género. Las provincias con mayor número de denuncias registradas fueron Málaga (8.684), Sevilla (7.860) y Cádiz (5.897). Jaén (2.110) es la provincia que registra un menor número de denuncias.

El número de denuncias registradas a lo largo del año 2024 en Andalucía supone un decremento del 1,4% respecto al número de denuncias realizadas en el año 2023. Dicho decremento es superior al producido en el conjunto de España (0,04%).

El número de mujeres asesinadas en Andalucía en el año 2024 por causa de la violencia de género ejercida por sus parejas o exparejas alcanza la cifra de 10 víctimas, 6 menos que en el año 2023. En términos absolutos, Andalucía es la segunda Comunidad Autónoma en víctimas mortales por violencia de género en 2024, siendo la primera Cataluña.

En cuanto a las órdenes de protección incoadas en los juzgados de violencia sobre la mujer, durante el ejercicio 2024, en España fue de 41.237, el número de órdenes y medidas de protección incoadas en Andalucía se elevó a 8.369, lo que supone el 20,3% de todas las órdenes y medidas de protección incoadas en España. Observándose un decremento de un 2,6% en Andalucía y un 2,9% en el conjunto de España respecto al ejercicio 2023.

#### 2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

Las actuaciones del programa presupuestario se adecuan a los siguientes mandatos:

- Ley 13/2007, de 26 de noviembre (arts. 5, 6, 9, 20, 25 y Disposición adicional primera en relación con el informe anual de violencia de género que se presenta al Parlamento de Andalucía).
- Se encuadran dentro del V eje del Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y Hombres “Sociedad libre de violencias sexistas”, para contribuir a la erradicación de la violencia contras las mujeres.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre (art. 43.2), teniendo en cuenta en particular el carácter de “interseccionalidad”.

#### 3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.

Con las actuaciones del programa presupuestario se busca profundizar en el conocimiento de las causas y consecuencias de la violencia de género, así como fortalecer la capacitación de los y las profesionales que intervienen en este ámbito, con el objetivo de ofrecer una atención más adecuada a las víctimas. Además, se persigue la creación de grupos de trabajo y redes de apoyo, junto con el análisis de la realidad de esta problemática en toda su extensión, manifestaciones y percepciones sociales. El objetivo principal es avanzar hacia la erradicación de la violencia de género y garantizar la igualdad plena entre mujeres y hombres.

En el marco del XVII Congreso para el Estudio de la Violencia contra las mujeres, se pretende formar a 650 profesionales de la Administración Pública y entidades privadas, para garantizar la mejor formación y atención a las víctimas.

Asimismo se pretende subvencionar 23 proyectos para formación en violencia de género y 5 proyectos de investigación sobre las diferentes manifestaciones de la violencia de género.

En lo que respecta a las políticas públicas dirigidas al colectivo LGTBI, el objetivo principal es lograr su plena inclusión social, junto con la participación activa de estas personas y sus familias en todos los ámbitos. También se busca garantizar la igualdad de oportunidades sin distinción de orientación sexual, identidad de género o pertenencia a familias LGTBI, poniendo especial énfasis en la discriminación múltiple que afecta a mujeres lesbianas, bisexuales y trans.

## 32E PROYECTOS DE INTERÉS SOCIAL

### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

Con este programa presupuestario se financian actuaciones de carácter transversal, que benefician al total de colectivos cuya atención compete a la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, mediante la mejora de la atención social a personas en riesgo de exclusión social, en exclusión social o situación de pobreza, incidiendo en la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. 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”. Fenómeno que se refiere a aquellas dificultades sociales, económicas, judiciales y culturales que provocan que las mujeres se encuentren más expuestas al empobrecimiento en su calidad de vida. Esta fragilidad se incrementa en la mujer perteneciente a los colectivos en situación de riesgo o exclusión social. El programa presupuestario incide en la reducción de la brecha de género de diversos colectivos, a través de la gestión de la Renta Mínima de Inserción Social, y a través de las Subvenciones con cargo al 0,7% del IRPF y del Impuesto sobre Sociedades destinadas a los diferentes colectivos vulnerables: infancia y adolescencia, personas mayores, personas con discapacidad, personas con adicciones, personas con VIH-SIDA, la comunidad gitana, personas en situación de urgencia social, personas migrantes y el colectivo LGTBI; así como un ámbito expresamente dirigido a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género.

### 2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

Las actuaciones de programa presupuestario se adecuan a la siguiente normativa:

- Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

### 3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.

Para el año 2026, se prevé que la prestación alcance los 700 expedientes beneficiarios de las líneas de subvenciones con cargo al 0,7% del IRPF y del Impuesto de Sociedades. De esos expedientes beneficiarios se estima que haya 60 proyectos subvencionados destinados directamente a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género, cerca de 1,9 millones de euros.

Se espera atender alrededor de 15.000 personas beneficiarias en el marco de la Renta Mínima de Inserción Social, 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.

En cuanto a las acciones de carácter transversal, la perspectiva de género se integra en los conceptos subvencionables de los otros ámbitos de actuación, como por ejemplo programas de atención, formación e inclusión social de mujeres y niñas con discapacidad, promoción de la igualdad, especialmente la detección, prevención y atención de malos tratos y violencia contra las mujeres con discapacidad;

programas de sensibilización y atención a mujeres mayores en entorno rural; o Programas de 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. 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; la perspectiva de género en el sistema de indicadores de la actuación subvencionable; así como, que la población destinataria directa del programa esté constituida, entre otros, por mujeres con múltiple situación de vulnerabilidad.

## 18.31 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

### 31T PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

#### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

Según la Ley 13/2007 de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género, “la violencia de género supone una manifestación extrema de la desigualdad y del sometimiento en el que viven las mujeres en todo el mundo, y representa una clara conculcación de los derechos humanos. Sin embargo, este reconocimiento no ha llevado aparejada la eliminación ni la suficiente modificación de los factores culturales que subyacen en su origen, ni de la consecuente tolerancia”.

Desde 2003 y hasta el 15 de septiembre de 2025, han sido asesinadas 1.321 mujeres por sus parejas o exparejas en España, (datos del Ministerio de Igualdad). De estos, 271 han sido en Andalucía. En el mismo período, 64 menores de edad han sido asesinados y otros 485 menores han quedado huérfanos por la violencia de género ejercida hacia sus madres, de los que 10 casos de muerte y 98 casos de orfandad han sido en Andalucía.

#### 2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

Todas las actuaciones del programa 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 o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.

La violencia de género constituye un problema social que impacta de forma directa en las víctimas y afecta también al conjunto de la ciudadanía. Se presenta como una de las expresiones más graves y dramáticas de la desigualdad, y aún queda un largo camino por recorrer para lograr su completa erradicación.

Con este propósito, el Instituto Andaluz de la Mujer desarrolla sus funciones y las normas que le son de aplicación hacia la consecución de dichos objetivos. Todas sus actuaciones se dirigen a superar los obstáculos que limitan el avance en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, al mismo tiempo que contribuyen a la eliminación de la violencia de género y a la prestación de servicios asistenciales de calidad para las víctimas.

## 32G ACCIONES PARA LA IGUALDAD Y PROMOCIÓN DE LAS MUJERES

### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

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 supervivencia, 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, aumentando ligeramente su brecha de género hasta el 79,1%.

La situación socioeconómica, política y cultural en Andalucía se caracteriza por la resistencia de la desigualdad entre hombres y mujeres, situando a estas 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 es desarrollada mediante leyes y normativas, pero no han conseguido articular una realidad de igualdad para mujeres y hombres.

Actualmente, las mujeres residentes en Andalucía son un 50,8% 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, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

La totalidad de las actuaciones del programa se adecuan 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.

### 3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.

El programa orienta todas sus actuaciones y objetivos hacia la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad real entre mujeres y hombres en Andalucía. Su labor se centra en hacer efectiva la igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos, impulsando el cumplimiento de la normativa que le compete y fomentando el avance hacia una sociedad más igualitaria.

Las actuaciones se desarrollan en áreas como la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la atención integral a las víctimas de violencia de género, la educación, el empleo, la conciliación y la corresponsabilidad. Asimismo, promueve iniciativas en materia de salud, bienestar social, participación, imagen pública y medios de comunicación, además de promover el asociacionismo femenino.

## 18.32 INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD (IAJ)

### 32F PROMOCIÓN Y SERVICIOS A LA JUVENTUD

#### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

El programa viene diagnosticando determinadas desigualdades de género con respecto a las mujeres jóvenes, y que relacionamos a continuación:

- Mayor dificultad de acceso al empleo e iniciativa empresarial, y mayor tasa de paro.

- Mayor abandono del mundo rural andaluz.
- Menor presencia de mujeres en la composición de los órganos de dirección y representación de las entidades de participación juvenil.
- Mayor riesgo de comportamiento suicida.
- Mayor riesgo de cibercriminalidad relacionada con el ciberacoso.

Con respecto a las causas de estas desigualdades, obedecen a múltiples magnitudes, económicas, socio-culturales, demográficas o territoriales.

La implicación del programa 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, la sensibilización y la formación de las personas jóvenes, especialmente de las personas adolescentes.

## **2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.**

Las actuaciones del programa se adecuan a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de la prevención y protección integral contra la violencia de género, al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, al I Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027, y al Plan Estratégico de la Juventud de Andalucía 2022-2026 (PEJA).

## **3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.**

Los resultados que se esperan en esta materia son los siguientes:

- 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 e informativas 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.
- Actuaciones de juventud que favorezcan la consecución del principio de igualdad de género y la prevención de la violencia de género:  
Desarrollar una amplia oferta de actividades formativas e informativas que promuevan principios y valores democráticos entre las personas jóvenes, impulsando la igualdad de forma transversal, la prevención de la violencia de género juvenil y la conciliación y corresponsabilidad en el ámbito familiar.

- 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.
- Desarrollo de proyectos del programa Campos de Voluntariado Juvenil y 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 la prevención de los efectos del cambio climático y la consecución de un desarrollo sostenible, así como a reforzar la cohesión, la solidaridad, la democracia y la ciudadanía en Europa, desde la perspectiva de la igualdad 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 (ASSDA)

### 31B PLAN SOBRE ADICCIONES

#### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

Del total de 51.889 personas que recibieron tratamiento por adicciones en Andalucía durante el año 2024, la proporción de mujeres activas (17,5%) fue considerablemente inferior a la de los hombres. En relación a la distribución según el tipo de sustancia o conducta adictiva, las mujeres representan el 47% del consumo de hipnosedantes, el 34,5% de adicciones comportamentales distintas al juego patológico (como compras compulsivas, conductas sexuales, laborales, entre otras) y el 24,4% por consumo de alcohol.

Las mujeres que presentan trastornos por adicciones se enfrentan a una realidad caracterizada por un mayor rechazo social y estigmatización que las posiciona en una situación de especial vulnerabilidad y riesgo de exclusión social. La invisibilización de esta problemática, contribuye al retraso en la toma de decisiones respecto al inicio de un tratamiento, lo que conlleva un mayor deterioro en su salud física, psicológica y social. Las dificultades económicas y las responsabilidades familiares, que suelen anteponer al cuidado de su propia salud y bienestar, suponen grandes obstáculos en la adherencia al tratamiento.

Uno de los factores que agrava la desigualdad de género es la estrecha relación entre consumo de sustancias y violencia de género. Un alto porcentaje de mujeres con problemas de adicciones ha sufrido violencia machista, lo que no solo actúa como desencadenante del consumo, sino que obstaculiza su acceso y permanencia en los tratamientos.

#### 2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

Las actuaciones de este programa se adecua a la siguiente normativa y documento de planificación:

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:
  - Artículo 4.6. Principios generales.
  - Artículo 41.11. Políticas de salud.

- Artículo 43. Igualdad en las políticas sociales.
- Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género:
  - Artículo 43. Atención integral especializada.
  - Artículo 45. Atención a colectivos especialmente vulnerables.
  - Artículo 60. Protocolos de actuación.
- 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.
  - Eje V. Sociedad libre de violencias sexistas.

### 3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.

El presente programa tiene como finalidad asegurar una atención integral y coordinada, dirigida a todas las mujeres que enfrentan dificultades relacionadas con las adicciones y la violencia de género. Esto se logra mediante la implementación de un marco técnico institucional que regula la actuación y fomenta la colaboración entre los equipos profesionales involucrados en los distintos dispositivos de las redes de atención, tanto en el ámbito de las adicciones como en el de la violencia de género. Además, se busca potenciar la detección temprana de dichas problemáticas, facilitando la derivación a recursos especializados con el objetivo de mejorar los pronósticos de los tratamientos.

Por otro lado, se aspira a adaptar y optimizar la calidad de la atención y los servicios, considerando las necesidades específicas de las mujeres con problemas de adicciones víctimas de violencia de género, promoviendo una intervención integral y eficaz desde una perspectiva de género. Esto permitirá una mayor adherencia a los tratamientos y aumentará las tasas de éxito terapéutico. Además, se busca ampliar la cobertura de los recursos residenciales destinados a mujeres en situación de riesgo extremo, facilitando también su integración social y laboral, especialmente en aquellos casos en que carecen de apoyo social y familiar, mediante la oferta de recursos habitacionales.

Por otra parte, se pretende ofrecer planes de atención personalizados a las mujeres víctimas de violencia de género, así como a los niños, niñas, adolescentes y otros miembros del entorno familiar afectados por dicha violencia. Se fomenta la innovación y la coordinación en la gestión de los casos, promoviendo una mayor sensibilización entre profesionales del ámbito de las adicciones. De igual modo, se aspira a desarrollar y difundir buenas prácticas, transformando las estructuras y procesos existentes.

Finalmente, se prioriza la realización de un seguimiento exhaustivo y el análisis de los resultados de los tratamientos dirigidos a mujeres con problemas de adicciones víctimas de violencia de género, con el fin de evaluar la efectividad de las intervenciones y promover mejoras continuas.

## 31R ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y DISCAPACIDAD

### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

En Andalucía, las personas mayores de 65 años representan el grupo poblacional más amplio, con una notable mayoría de mujeres, reflejada en una brecha de género del 16%. Según el INE, a finales de 2024, cerca de un millón de andaluces podrían estar en situación de posible dependencia. La brecha de género en las solicitudes de reconocimiento de esta situación alcanza el 24%, lo que pone de relieve la feminización de la demanda, especialmente entre mayores de 80 años. Este envejecimiento poblacional

conlleva una creciente necesidad de recursos especializados y evidencia la importancia de incorporar la perspectiva de género en la atención a mayores dependientes.

El análisis con enfoque de género indica que la vulnerabilidad socioeconómica ha crecido 1,7 puntos, tanto en hombres como en mujeres, manteniéndose una brecha de 3 puntos porcentuales en perjuicio de las mujeres. Esta desigualdad afecta especialmente a colectivos como mujeres mayores, madres en hogares monoparentales y quienes viven en zonas rurales.

En cuanto a la infancia y adolescencia andaluzas, se observa una brecha del 3% a favor de los niños. Entre los principales retos figuran la pobreza infantil, el abandono escolar, el incremento de los problemas de salud mental, la violencia familiar y escolar, así como desigualdades de género que impactan especialmente en niñas y adolescentes.

## **2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.**

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, establece principios fundamentales como la protección específica de mujeres o colectivos en riesgo de discriminación múltiple (Art. 4.6). Destaca también la capacitación del personal de las Administraciones Públicas (Art. 9 bis) y la mejora de la calidad en el empleo (Art. 26). En políticas sociales (Art. 43), se refuerza la igualdad, con especial atención a las mujeres mayores (Art. 44). También se reconocen derechos y apoyos a personas cuidadoras (Art. 45), en riesgo de exclusión social (Art. 46), con discapacidad (Art. 48) y a mujeres migrantes (Art. 49).

Por su parte, la Ley 13/2007 aborda la prevención y protección integral frente a la violencia de género, contemplando la concienciación laboral y la responsabilidad social corporativa (Art. 55).

El Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 incluye la incorporación transversal de la perspectiva de género (Línea 1.A), la salud y el bienestar social (Línea 2.B) y la lucha contra la feminización de la pobreza (Línea 2.C).

## **3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.**

Entre los resultados esperados de las actuaciones es una prioridad mejorar la calidad de vida de la ciudadanía y especialmente de las mujeres, que son mayoría dentro de la población 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 en la salud y situación de dependencia que los hombres como consecuencia del desigual reparto del trabajo de cuidados, junto con una menor capacidad económica derivada de su peor posición respecto del empleo remunerado y las consecuencias que esto tiene en la percepción de prestaciones en la vejez.

Entre los resultados esperados se encuentra 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.

Por otra parte, se espera prestar apoyo a las personas que ejercen los cuidados no profesionales, a través del Programa de Respiro Familiar, fundamentalmente mujeres, en el cual se acogen 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 resultado esperado es mejorar y mantener la autonomía y la calidad de vida de las personas usuarias y de su entorno.

Se pretende 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 la atención y seguimiento a menores inmigrantes.

La atención mediante teléfonos especializados a personas mayores, personas con discapacidad o con problemas de accesibilidad permitirá detectar y derivar 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.

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 enfoque de género 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 (AACID)

### 82B COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO

#### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

Los retos a nivel global para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible se han multiplicado retrasando los avances en el desarrollo. 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 2025 se pone de manifiesto que:

- En 2022, el 56% de los países carecían de leyes que prohibiesen la discriminación directa e indirecta a las mujeres, siendo las mujeres y niñas las más perjudicadas para participar y adoptar decisiones de forma efectiva en la vida pública.
- El 80% de las personas refugiadas climáticas son mujeres y según ONU MUJERES (2025), en el peor de los escenarios climáticos, otros 236 millones de mujeres y niñas podrían verse abocadas a la inseguridad alimentaria en 2050.
- Según la OMS, en 2023, cada día murieron más de 700 mujeres por causas prevenibles relacionadas con el embarazo y el parto.
- 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, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

Todos los mandatos de las leyes de igualdad y de lucha contra la violencia de género vigentes y los contemplado en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 están vinculados a las actuaciones programadas.

#### 3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia 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 esperan los siguientes resultados:

- Haber dedicado el 20% del presupuesto a la promoción de la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres.
- Del total de acciones, al menos el 20% deben estar orientadas a la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres y el 20% a la erradicación y mitigación de la violencia de género.
- La cooperación andaluza haya atendido a 492.000 mujeres (el 60% de las personas atendidas).

En función de la tipología de actuación:

- Del total de acciones destinadas a la generación de procesos de desarrollo sostenible en áreas prioritarias de la cooperación andaluza, con enfoque de género, al menos el 10% 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.
- Del total de acciones destinadas a la protección a personas afectadas por crisis humanitarias se beneficien 72.000 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.
- Del total de acciones destinadas a la promoción de ciudadanía solidaria, comprometida con desarrollo sostenible con enfoque de género y fortalecimiento de capacidades, 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 el objetivo de fomentar la integración del enfoque de género en los proyectos de cooperación se hayan concedido al menos 30 ayudas que incentiven el enfoque 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 de la cooperación andaluza.
- 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 de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

El presupuesto de las Ayudas Sociales Extraordinarias (ASE) está mayoritariamente destinado a la ASE de las Pensiones no Contributivas (PNC), de tal forma que para 2025 supone el 87,31% del total. Según datos del Imsero, al inicio de 2025 los datos eran los siguientes:

- Ayudas Sociales Extraordinarias de las Pensiones no Contributivas (ASE PNC): Más de 91.000 personas beneficiarias de PNC, con una distribución de un 63,6% mujeres y 36,4% hombres. Se observa un alto porcentaje de representación femenina como consecuencia de las desigualdades que tradicionalmente les han afectado en el acceso al mercado laboral, relacionado con su mayor dedicación a los cuidados familiares y, por tanto, con menores contribuciones a la Seguridad Social, si bien en los últimos años se está observando un leve descenso en el porcentaje de mujeres perceptoras de PNC, fruto de su incorporación lenta y paulatina al mercado laboral.

En cuanto a las personas pensionistas de PNC por jubilación, en 2025 el 73,9% son mujeres, frente al 74,3% de 2024, donde se sigue apreciando una feminización de los datos, motivado por el hecho de que existen más hombres que perciben pensiones contributivas y la carga de trabajo de las mujeres no ha ido acompañada de derechos laborales en muchos casos.

En cuando a los y las pensionistas de PNC por incapacidad, el 48,8% son mujeres.

- Con respecto al Fondo de Asistencia Social (ASE FAS): las mujeres siguen siendo mayoritarias, puesto que suponen el 84,4% del total de perceptores. Atendiendo a su modalidad, por enfermedad la perciben el 84,4% y por ancianidad el 75%. Con estos datos, se evidencia la realidad económica de la feminización de la pobreza.
- En cuanto al Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos (ASE SGIM): siguen siendo muy superior, con un 88,9% de mujeres sobre el total de personas perceptoras, repitiéndose la realidad de género del apartado anterior.

## 2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

Las actuaciones de este programa se adecua a la siguiente normativa:

- 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:
  - Artículo 43: Igualdad en las políticas Sociales.
  - Disposición adicional segunda. Revalorización del complemento a las pensiones mínimas.

## 3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.

Con el abono de las ayudas sociales extraordinarias, revalorizadas cada año, se pretende mantener el poder adquisitivo de las personas perceptoras de pensiones no contributivas y pensiones asistenciales, que son mayoritariamente mujeres, en busca de una equidad social que atenúe las desigualdades de género existentes.

Tras la tendencia de los últimos años tenemos una previsión porcentual para 2026 en torno a las mismas cifras pero con una muy leve subida de mujeres en la ASE PNC.

## EMPRESA ANDALUZA DE GESTIÓN DE INSTALACIONES Y TURISMO JUVENIL, S.A. (INTURJOVEN)

### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

Las personas usuarias de la Red de Albergues Juveniles de la Comunidad Autónoma de Andalucía, teniendo como base los datos proporcionados por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), ascienden a un total de 33.139 usuarias y 25.327 usuarios. Teniendo en cuenta estos datos, que muestra que una participación equilibrada en la Red de Albergues, el Anteproyecto de PAIF 2026, 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.

En cuanto a la presencia diferenciada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales del personal que trabaja para INTURJOVEN, se observa que en la plantilla media real del ejercicio 2024, que fue de 238 personas, el porcentaje de mujeres en la empresa es de un 61,3%, frente al 38,7% 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 de entre mujeres y hombres en la misma.

## **2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.**

Las principales actuaciones se adecuan a la siguiente normativa:

- 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 o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.**

A través de sus actuaciones, Inturjoven pretende 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.

Asimismo, se prevé 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

La Consejería de Cultura y Deporte, de acuerdo con el Decreto 169/2024, de 26 de agosto, por el que se establece su estructura orgánica, asume competencias en la promoción e innovación cultural, industrias culturales, fomento de la lectura, creación literaria, promoción del libro y museos, así como en la conservación y rehabilitación del patrimonio histórico, gestión de espacios culturales, archivos, bibliotecas y patrimonio bibliográfico y documental. Asimismo, le corresponde el fomento del deporte y la coordinación de los planes y programas deportivos, entre otras funciones.

En materia de igualdad de género, el Decreto refleja el compromiso de la consejería al señalar su adecuación al artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Según este artículo, los poderes públicos deberán integrar la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, con el objetivo de eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad efectiva en todos los ámbitos de actuación. Además, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece mandatos que afectan directamente a los ámbitos competenciales de esta consejería, concretamente en materia de cultura (art. 50 ter. Cultura) y deporte (Art. 50 bis. Deporte y actividad deportiva).

### 45D MUSEOS Y CONJUNTOS CULTURALES

#### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

Si bien es cierto que año a año se aumenta el conocimiento de las colecciones de nuestras instituciones museísticas, que constituyen su núcleo y razón de ser, y que desde estas instituciones se trabaja para reducir la desigualdad de género, no podemos obviar que estas colecciones reflejan la posición predominante de los 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 que 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 objetivo del programa 45D 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, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

Las actuaciones de este programa se adecuan a la siguiente normativa:

- Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:
  - Artículo 50 ter: Cultura.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género:
  - Artículo 10: Actividades culturales, artísticas y deportivas.

### 3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.

Las actuaciones de este programa se prevé que tengan los siguientes resultados:

- Permitirán a los órganos gestores afinar en nuestro conocimiento del grado real de visibilidad de las mujeres en el ámbito de los museos. Esto promoverá que los museos programen con mayor impacto de género, lo que redundará en una mayor presencia y visibilidad de creadoras, investigadoras, divulgadoras, etc., en las actividades de los museos. De igual manera, se fomentará la revisión de los discursos expositivos de las instituciones museísticas desde la perspectiva de género. Asimismo, se trata de visibilizar 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.
- El patrimonio artístico no es ajeno a los valores del momento histórico en el que se creó. Ese patrimonio ha normalizado y justificado la violencia, física y psíquica, sobre la mujer. Una visión crítica de ese patrimonio no supone renegar de sus valores artísticos, pero permitirá denunciar la normalización de ciertos valores, comportamientos y actitudes que han sustentado la violencia contra la mujer. Se supone que el impacto tendrá especial calado entre la población más joven, ya que son los mayores usuarios de los recursos digitales. Se propondrá el uso también en el ámbito de la enseñanza secundaria.
- Las herramientas creadas por el programa permitirán que los museos, conjuntos y enclaves programen actuaciones para corregir o mejorar aquellos indicadores en los que sean deficitarios en términos de igualdad de género. Los mismos pueden ser desde el diseño y la reforma de sus instalaciones, adecuación a la información que se ofrece a la perspectiva de género, el tipo de equipamiento en el que se invierte, las adquisiciones de obras de arte, el tipo de actividad que se programa y quiénes participan en ellas, etc.

## 46B ACTIVIDADES Y PROMOCIÓN DEL DEPORTE

### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

A 31 de diciembre de 2024, el 79,6% de las licencias deportivas expedidas en Andalucía correspondían a hombres, mientras que las mujeres representaban solo el 20,4%. En relación con los datos a la misma fecha de 2023, se observa que se ha reducido la brecha de género en un 0,88% y el dato se eleva al 1,28% si evaluamos los tres últimos años.

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.

La menor tasa de práctica deportiva entre las mujeres se sigue debiendo, principalmente, a la elevada carga lectiva, a las nuevas formas de ocio y de relacionarse, especialmente vinculadas con el uso de las nuevas tecnologías, el 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 (entre las jóvenes de 12 a 25 años); la amplitud de la jornada laboral, el cuidado de los hijos y las tareas domésticas no compartidas (entre mujeres de 26 a 65 años).

### 2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

Las actuaciones se adecúan a los objetivos de la Ley 12/2007 mencionada y, especialmente, a lo que se establece en el artículo 50 bis 3. 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.

### 3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.

- Un mejor conocimiento del número de mujeres que practican deporte en Andalucía. Este conocimiento nos permitirá realizar campañas informativas sobre los beneficios sobre la salud de las mujeres que se derivan de la práctica deportiva habitual.
- Una mayor información sobre los niños y niñas que practican deporte en edades escolares, permitiendo una mejor planificación del deporte base.
- Un mejor conocimiento del número de mujeres que alcanzan la condición de deportista de alto nivel o de alto rendimiento. Este conocimiento nos permitirá realizar mejoras en la Orden que regula 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, con la finalidad de desarrollar o mejorar las prestaciones con objeto de obtener resultados que le permitan alcanzar el alto nivel en un futuro inmediato.
- Un mejor conocimiento del impacto que la violencia de género tiene en las competiciones deportivas, federadas y no federadas. Este conocimiento nos permitirá realizar acciones informativas y formativas sobre la prevención de la violencia de género en el deporte: charlas y seminarios en centros educativos; formación de técnicos deportivos en materia de igualdad y prevención de violencia de género; campañas de concienciación ciudadana, en materia de igualdad y prevención de violencia de género, en medios de comunicación de masas y redes sociales; campañas para una mayor visibilización de técnicas, juezas, árbitras y entrenadoras, etc.
- Un mejor conocimiento del número de mujeres que practican deporte en Andalucía con licencia federativa. Este conocimiento nos permitirá realizar campañas informativas sobre los beneficios que conlleva la práctica del deporte de manera federada, haciendo especial hincapié en el colectivo femenino con el objetivo de reducir la brecha de género existente en la actualidad

## 19.51 AGENCIA ANDALUZA DE INSTITUCIONES CULTURALES (AAIICC)

### 45E CONSERVACIÓN, INFRAESTRUCTURAS CULTURALES, ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS

#### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

La AAIICC llevó a cabo, en septiembre de 2023, el siguiente trabajo: “Diagnóstico de la situación de igualdad de género en el contexto cultural andaluz en el ámbito de competencias de la Agencia”. Las principales conclusiones que se extrajeron determinaron que existe subrepresentación femenina en el empleo por cuenta propia (autónomo) y en las autorías de obras de propiedad intelectual.

Los datos actualizados, a 31 de diciembre de 2024, muestran que se ha producido una reducción de 70 puntos básicos en lo que respecta al empleo por cuenta propia y un deterioro de la representación femenina en 250 puntos básicos en el ámbito de la propiedad intelectual.

**2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.**

Todas las bases reguladoras de las ayudas y subvenciones que otorga la AAIICC 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, cumpliendo así con el artículo 50 ter de la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía

Asimismo, la AAIICC 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, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

En cuanto al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022 - 2028 de la Junta de Andalucía podemos observar 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 AAIICC.

**3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.**

- Seguir reduciendo 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 AAIICC.
- Reducir la brecha de género en las autorías de creaciones artísticas de las mujeres.

## 21.00 CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS

La Consejería de Industria, Energía y Minas tiene atribuidas, según el Decreto del Presidente 5/2025 de 15 de octubre, por el que se modifica el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de consejerías, una serie de competencias en materia de igualdad de género, concretamente lo relacionado con 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 con una perspectiva de género.

### 01.40 CONSORCIO PUNTOS VUELA DE ANDALUCÍA

#### 12D ESTRATEGIA DIGITAL

##### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

En Andalucía persisten brechas digitales de género que afectan especialmente a las mujeres del medio rural. Los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) y del Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI) reflejan que las mujeres presentan menores niveles de competencias digitales, menor participación en formación tecnológica y escasa representación en empleos vinculados a la innovación y la economía digital. Esta desigualdad limita su autonomía, su acceso a la e-Administración y sus oportunidades laborales.

Menos del 20% de las tituladas universitarias en Andalucía cursan estudios de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM), lo que refuerza la infrarrepresentación femenina en el sector TIC y reduce su participación en empleos de alta cualificación. Además, muchas mujeres carecen de recursos y habilidades para realizar trámites digitales o acceder a servicios públicos online, situación más acentuada entre las de mayor edad o con responsabilidades de cuidado.

En el ámbito de la violencia de género, la brecha digital aumenta la vulnerabilidad femenina ante el ciberacoso y la violencia ejercida a través de medios tecnológicos, al tiempo que limita su conocimiento sobre los recursos de prevención y apoyo disponibles. El programa actúa sobre estas desigualdades mediante la capacitación digital, el empoderamiento de las mujeres y la sensibilización en igualdad y violencia de género.

##### 2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

Las actuaciones del programa atienden a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en concreto, a los artículos 21 bis.1 y 33, que instan a promover la participación de las mujeres en la ciencia, la tecnología y la innovación, y a impulsar la sensibilización frente al acoso sexual y por razón de sexo. Igualmente, se adecúan a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, a sus artículos 4 y 5, relativos a la prevención, sensibilización y apoyo a las víctimas.

El programa responde también a los Objetivos 1, 2 y 4 del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, centrados en la reducción de brechas digitales, la participación equilibrada en el ámbito TIC y la erradicación de la violencia de género. Además, se enmarca en los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5 y 9 de la Agenda 2030, que promueven la igualdad y la digitalización inclusiva como pilares del desarrollo sostenible.

##### 3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.

La aplicación del programa generará un impacto directo en la reducción de las brechas digitales de género y en la promoción de la igualdad de oportunidades. Se prevé la participación de más de 280.000

personas, de las cuales al menos un 55% serán mujeres, fortaleciendo sus competencias digitales, su autonomía y su acceso al empleo.

A través de más de 7.000 actividades, con enfoque de género, sensibilización y prevención, se fomentará la igualdad, la corresponsabilidad y el uso seguro de las TIC. Estas actuaciones alcanzarán a más de 20.000 personas de forma directa, impulsando el empoderamiento femenino y la detección temprana de la violencia de género.

En conjunto, el programa consolidará la Red Puntos Vuela como un espacio inclusivo y de transformación social que promueve una digitalización igualitaria, segura y sostenible en Andalucía.

## 22.00 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, y su modificación mediante el Decreto 211/2024, de 24 de septiembre, la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública asume competencias de gran relevancia en distintos ámbitos de actuación. Entre ellas se incluyen funciones vinculadas a la justicia juvenil, así como la planificación, desarrollo, ejecución y 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 autonómica.

En materia de igualdad de género, la consejería desempeña un papel central en la prevención y atención de la violencia de género, especialmente en aquellos aspectos vinculados directamente con la Administración de Justicia. Estas competencias incluyen el diseño y coordinación de políticas que integran la perspectiva de género en los procedimientos judiciales y administrativos, garantizando la protección y el acceso equitativo a la justicia para todas las personas.

### 14B ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

#### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

En el ámbito de las competencias del programa presupuestario se identifican situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres en dos ámbitos fundamentalmente:

Con respecto al personal de la Administración de Justicia, en enero de 2025, la presencia femenina en el personal no judicial de la Administración de Justicia de la Junta de Andalucía ha aumentado, alcanzando un IPRHM de 1,37. Las principales brechas de género detectadas se refieren a la temporalidad y la diferencia salarial ya que por una parte, en los puestos de trabajo con menor estabilidad se acentúa la presencia de mujeres, así el personal funcionario interino (11%) y el personal interino de refuerzo (3,5%), tienen una presencia femenina aún más elevada que la del personal funcionario de carrera y por otra la diferencia salarial entre mujeres y hombres, en favor de los hombres, puede deberse a que el porcentaje de mujeres ocupando determinados puestos singulares y con mayor retribución es bastante inferior al porcentaje global actual de mujeres sobre el total de la plantilla.

En lo que concierne a la violencia de género, el número de víctimas registradas en 2024 fue de 36.905 mujeres en Andalucía. Es la mayor de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres siendo objetivo primordial la atención personalizada y especializada de las víctimas desde las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género, con dependencias que garanticen la no coincidencia víctima/agresor y asistencia jurídica gratuita especializada.

#### 2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.

El Plan de Igualdad de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía 2024-2027 se aprueba conforme a lo establecido en el artículo 27 “Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial” de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y en el artículo 8 “Plan integral de sensibilización y prevención contra la violencia de género” de la Ley Orgánica 13/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Los objetivos y actuaciones propuestos en el Plan se alinean con los establecidos por el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, 2022-2028.

Las actuaciones de las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVG) de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Andalucía, tienen su encuadre en el artículo 37 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre de prevención y protección integral contra la violencia de género. Por su parte, las actuaciones consistentes en la dotación de dependencias que garanticen la no coincidencia víctima/agresor, se adecúan a lo dispuesto en el artículo 38.2 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre. 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, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

### 3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.

- Con la implantación del I Plan de Igualdad de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía 2024-2027, se espera reducir la brecha de género en el acceso a los puestos de mayor nivel en la Administración de Justicia en Andalucía y conseguir que la conciliación no sea un freno para la promoción profesional.
- Por otro lado, se espera garantizar la protección y atención en el ámbito laboral de toda víctima de violencia de género. En este sentido, las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género, con su actuación persiguen acompañar a la víctima una vez producida la agresión y minimizar el daño en la medida de lo posible con una valoración integral que implica el estudio de la víctima para determinar las consecuencias de la violencia más allá de las agresiones en el plano físico y psíquico, 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.
- Con 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. Asimismo, que en aquellos casos en que resulte imprescindible tal desplazamiento, se salvaguarde que no se producirá la coincidencia de una víctima de violencia de género con su agresor o con los familiares de éste en una sede judicial. Finalmente, que la víctima 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 con las diversas actuaciones que tienen como beneficiarias a las víctimas de violencia de género se espera una atención ágil y especializada 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, así como dotando de una serie de facultades, como son: acceso a la libre elección de profesional de la abogacía, posibilidad de acceder a una segunda opinión, atención especializada por profesionales de la abogacía y designación urgente de procurador en procesos judiciales.

## 22.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

### 12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL

#### 1. Diagnóstico de género del programa presupuestario o entidad instrumental, que identifique las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito competencial así como sus posibles causas.

En la formación del personal de la Junta de Andalucía casi se ha alcanzado la paridad del personal formador, de tal manera que en el Plan de Formación 2024 de un total de 1.337 personas formadoras, 696 fueron hombres y 641 mujeres. No obstante, esta distribución no refleja la composición real de la plantilla de la Administración de la Junta de Andalucía que está feminizada, por lo que, aunque se mejoran los datos anteriores resulta necesario seguir fomentando el acceso de las mujeres a la docencia.

En cuanto a la formación en materia de género, el IAAP está aumentando el número de personas formadas, pero con predominio de mujeres en esta materia. Según los datos del Plan de Formación 2024, de un total de 4.154 personas formadas en materia de igualdad solo 991 fueron hombres, y en materia de violencia de género, de 1.192 personas formadas solo 253. Todo ello hace necesario incentivar la participación masculina en estas formaciones.

En el ámbito de la selección del personal, se ha conseguido una paridad casi total en la composición de las comisiones de selección, ya que según los datos de 2024, de 285 personas que han participado en comisiones de selección 144 han sido hombres y 141 mujeres. 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.

## **2. Adecuación de sus actuaciones a la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y otra normativa específica de referencia.**

El Plan Anual de Formación contempla el 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 se trabaja en la mejora de la formación de los formadores en esta materia para que se incluya en acciones formativas no específicas de igualdad.

Con ello se garantiza 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, como se dispone en los artículos 9.bis y 31 de la Ley 12/2007, y el 20 de la Ley 13/2007.

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.

En la gestión de los procesos selectivos se garantiza la inclusión en los temarios de las pruebas convocadas materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género (artículo 31 de la Ley 12/2007 y 20 de la Ley 13/2007).

## **3. Resultados o efectos esperados sobre los sectores, colectivos o agentes implicados, como consecuencia de la aplicación de las actuaciones presupuestarias en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia de género.**

El IAAP tiene en sus Estatutos como un principio básico de actuación el de la igualdad de género, reforzando la transversalización de género en la actividad formativa del Instituto, mediante la cual se aspira a la extensión del conocimiento de la normativa y de las políticas en materia de igualdad entre todas las personas que integran la administración pública andaluza y prestan servicios a la ciudadanía andaluza. Todo ello se realiza, no solo mediante una formación específica en la materia, sino fomentando que la perspectiva de género esté presente en mayor o menor medida en las acciones formativas desarrolladas, de forma que se irradie de forma transversal a toda la formación impartida al personal de la Junta de Andalucía. De manera específica, se pretende que el nuevo personal directivo que debe gestionar en el futuro nuestra organización disponga de una formación y sensibilización en estas materias a través de la formación específica para este colectivo.

En la selección del nuevo personal de la administración el objetivo es, por una parte que la perspectiva hombres y mujeres 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 que todas las personas que accedan a la Administración andaluza lo hagan con un conocimiento básico de la normativa esencial en materia de igualdad de género y lucha contra la violencia de género, puesto que forma parte del temario básico para el acceso a la función pública.

### 4.3. INDICADORES POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS

El Presupuesto de la Junta de Andalucía para 2026 cuenta con un total de 4.751 indicadores presupuestarios, de los que 1.740 (36,6%) son indicadores relevantes para la igualdad de género.

Los indicadores presupuestarios tienen como función hacer posible el seguimiento y control de la consecución de los objetivos y actuaciones del presupuesto. Tanto el diseño como el establecimiento de las cuantías correspondientes se realiza atendiendo a diversos factores, como es el conocimiento de la realidad en el ámbito de política pública, los resultados de ejecución de ejercicios anteriores o las posibilidades de avance que se busca conseguir en un área presupuestaria determinada.

Los indicadores de género permiten medir los cambios en las desigualdades existentes entre mujeres y hombres a lo largo del tiempo, así como los efectos que sobre ambos sexos tienen las acciones de política pública. Pueden referirse a indicadores cuantitativos basados en datos estadísticos desagregados por sexo, o pueden capturar cambios de carácter cualitativo, como los relativos a las relaciones de poder (representación) o las actitudes y normas sociales.

En el Presupuesto de la Junta de Andalucía, los indicadores presupuestarios de género se dividen en dos grupos. El primer grupo, el de los denominados g1, reúne a aquellos indicadores que miden de forma específica aspectos vinculados a la igualdad entre mujeres y hombres y no hacen referencia a personas. Los indicadores g2, que constituyen el segundo grupo, son indicadores referentes a personas que, conforme a la normativa andaluza, deben ofrecer la información desagregada por sexo. En términos generales, estos permiten identificar las brechas existentes entre mujeres, y hombres y ofrecen información estadística básica sobre dichas brechas.

**Cuadro 4.3. Indicadores por Consejerías/Secciones. Presupuesto 2026**

|   |              |
|---|--------------|
| CONSEJERÍA DE SANIDAD, PRESIDENCIA Y EMERGENCIAS (ÁREA PRESIDENCIA Y EMERGENCIAS) | 50           |
| CONSEJO AUDIOVISUAL DE ANDALUCÍA  | 5            |
| CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA, FONDOS EUROPEOS Y DIÁLOGO SOCIAL                | 73           |
| CONSEJERÍA DE DESARROLLO EDUCATIVO Y FORMACIÓN PROFESIONAL                        | 249          |
| CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA, AGUA Y DESARROLLO RURAL                         | 69           |
| CONSEJERÍA DE SANIDAD, PRESIDENCIA Y EMERGENCIAS (ÁREA SANIDAD)                   | 243          |
| CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO                                  | 144          |
| CONSEJERÍA DE UNIVERSIDAD, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN                             | 55           |
| CONSEJERÍA DE TURISMO Y ANDALUCÍA EXTERIOR  | 30           |
| CONSEJERÍA DE FOMENTO, ARTICULACIÓN DEL TERRITORIO Y VIVIENDA                     | 110          |
| CONSEJERÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD                     | 375          |
| CONSEJERÍA DE CULTURA Y DEPORTE   | 141          |
| CONSEJERÍA DE SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE                                     | 27           |
| CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS  | 43           |
| CONSEJERÍA DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FUNCIÓN PÚBLICA                    | 126          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>1.740</b> |

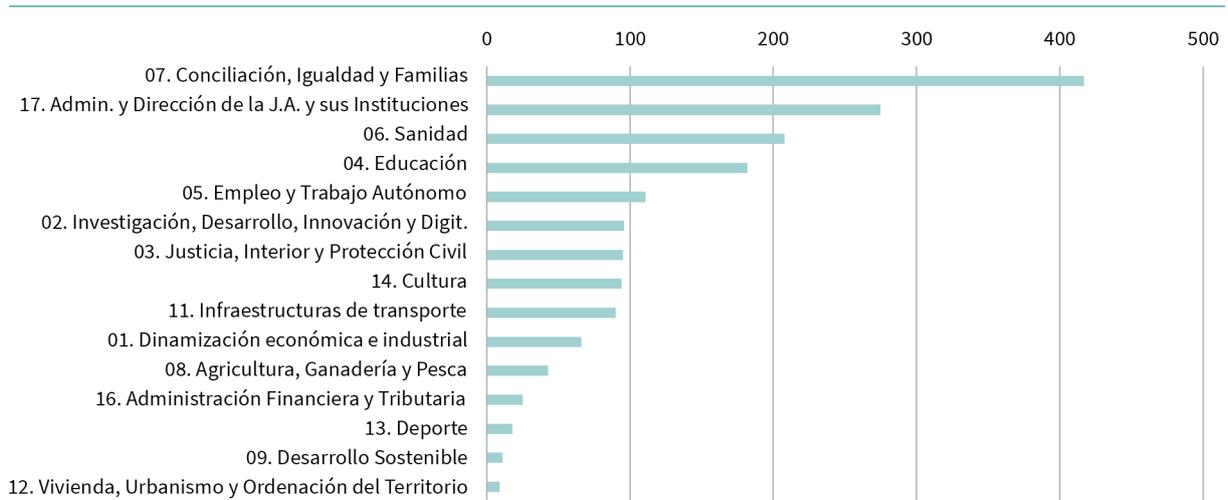
Si se analiza el número de indicadores de género en las distintas consejerías y secciones, la mayor proporción de indicadores se encuentran en las consejerías vinculadas al gasto social, destacando la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad que cuenta con 375 indicadores (21,6%). Le siguen la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, que cuenta con 249 indicadores de género (14,3%), y la Consejería de Sanidad, Presidencia y Emergencias (Área de Sanidad), con 243 (14%). Entre las tres secciones suman el 49,8% de los indicadores pertinentes a la igualdad de género del Presupuesto 2026.

Las consejerías que se señalan a continuación presentan proporciones de indicadores de género en la cohorte del 10% al 5%. Son las Consejerías de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, que cuenta con

144 indicadores (8,3%); Cultura y Deporte, con 141 indicadores (8,1%); Justicia, Administración Local y Función Pública, con 126 (7,2%); y Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda, con 110 (6,3%).

Por su parte, las Consejerías con una concentración de indicadores de género inferior al 5%, son la Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Diálogo Social, que presenta 73 indicadores (4,2%); Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural, que agrupa 69 indicadores (4%); Universidad, Investigación e Innovación, con 55 (3,2%); Sanidad, Presidencia y Emergencias (Área de Presidencia y Emergencias) con 50 (2,9%); Industria, Energía y Minas (43 indicadores, 2,5%); Turismo y Andalucía Exterior (30 indicadores, 1,7%); Sostenibilidad y Medio Ambiente (27 indicadores, 1,6%); y en último lugar, el Consejo Audiovisual de Andalucía, que cuenta con 5 indicadores (0,3%).

**Gráfico 4.3. Indicadores por Políticas Presupuestarias. Presupuesto 2026**



En el análisis por política presupuestaria se observa que el mayor número de indicadores pertinentes a género se concentra nuevamente en las políticas sociales. La política de Conciliación, Igualdad y Familias presenta 417 indicadores (24%), es decir, casi una cuarta parte de los indicadores vinculados a la igualdad de género. Le sigue la política de Administración y Dirección de la Junta de Andalucía y sus instituciones, que comprende 275 indicadores (15,8%). La política de Sanidad cuenta con 208 indicadores (12%) y la de Educación, con 182 (10,5%).

Las políticas que comprenden una proporción de indicadores pertinentes a género de entre el 10% y el 5% son la de Empleo y Trabajo Autónomo, que suma 111 indicadores (6,4%); las de Investigación, Desarrollo, Innovación y Digitalización, así como la de Justicia, Interior y Protección Civil, con 96 y 95 indicadores respectivamente (5,5% del total cada una); la de Cultura, que presenta 94 indicadores (5,4%); y la de Infraestructuras de Transporte, con 90 (5,2%).

Las políticas que presentan un número de indicadores de género por debajo del 5% son: Dinamización económica e industrial, con 66 (3,8%); Agricultura, Ganadería y Pesca, con 43 (2,5%); Administración Financiera y Tributaria, con 25 (1,4%); Deporte, con 18 (1%); Desarrollo Sostenible, con 11 (0,6%); y finalmente, Vivienda, Urbanismo y Ordenación del Territorio, con 9 (0,5%).

A background graphic consisting of a network of interconnected nodes and lines, rendered in a light teal color against a darker teal background. The nodes are small circles, and the lines are thin, creating a complex web-like structure that spans the entire page.

# 5

## Valoración de impacto de género del Proyecto de Ley del Presupuesto 2026

# 2026

El presupuesto con perspectiva de género es una herramienta clave para lograr una distribución equitativa de los recursos públicos y reducir las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres. Este enfoque no se limita a destinar recursos exclusivamente a iniciativas dirigidas a mujeres, sino que implica examinar cómo todas las decisiones presupuestarias inciden de forma diferenciada en ambos sexos, con el propósito de garantizar una igualdad real y efectiva.

El Presupuesto de la Junta de Andalucía para 2026 se desarrolla en un contexto económico y social complejo, con retos estructurales como la necesidad de fortalecer la productividad y la competitividad del territorio, reducir las elevadas tasas de desempleo o la pérdida de población en las áreas rurales. Este presupuesto aborda dichos desafíos desde una perspectiva inclusiva, promoviendo un crecimiento sostenible, el fortalecimiento del bienestar social y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en el acceso al empleo y a los recursos.

La incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto permite a las administraciones públicas focalizar la atención en esta dimensión a lo largo de todo el ciclo de la política presupuestaria. Esto se lleva a cabo mediante la aplicación de herramientas y metodologías específicas que posibilitan identificar, medir y analizar la realidad en la fase de formulación del presupuesto. En este sentido, la valoración de impacto de género sirve para articular dos elementos fundamentales: la diagnosis de las desigualdades de género y la asignación de recursos presupuestarios orientados a desarrollar acciones concretas que contribuyan de forma efectiva a su reducción.

A continuación, se presenta un resumen de la valoración del impacto que los recursos económicos contemplados en el presupuesto 2026 tendrán sobre la igualdad de género en Andalucía. Esta información debe interpretarse en conexión con las brechas descritas en el capítulo de Realidad de este informe, así como con las conclusiones derivadas del análisis de la composición por sexo de los distintos colectivos de personal que integran la plantilla al servicio de la Junta de Andalucía, expuestas en el capítulo de Representación.

Para el año 2026, el presupuesto consolidado de la Comunidad Autónoma asciende a 51.597,9 millones de euros, es decir, eleva su dotación presupuestaria un 5,6% con respecto al presupuesto anterior.

La orden de 20 de mayo de 2025 para la elaboración del Presupuesto 2026 ofrece en el 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 una metodología propia de clasificación de los programas presupuestarios, el Programa G+, cuyo objetivo es identificar y clasificar los programas presupuestarios en función de su capacidad para incidir en los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Como resultado se obtiene la Escala G+, instrumento que permite el análisis temporal de los créditos asignados a los programas presupuestarios desde la perspectiva de género. De esta manera, los programas presupuestarios clasificados G+, con alta relevancia para la igualdad de género, concentran la mayor parte del crédito para el ejercicio 2026, un 56,6%, es decir, 29.219,8 millones de euros. Los programas G, de relevancia media, representan un 14,8% del presupuesto, con un montante de 7.633,9 millones

de euros. En último lugar, los programas g1, de baja relevancia para la igualdad de mujeres y hombres, agrupan el 10,7% de los créditos, lo que supone 5.494,4 millones de euros.

La comparativa interanual muestra un incremento del 6,2% en el caso de los programas G+, con 1.718,7 millones de euros más para 2026. Los programas G ven aumentado su crédito un 4%, lo que equivale a 296,4 millones de euros. Por su parte, los programas g1, experimentan un descenso del 0,7%, y reducen su crédito en 36,8 millones de euros. En último lugar, el crédito de los programas g0, sin pertinencia de género, sube un 8,8%, lo que significa un aumento de 748,1 millones de euros.

A continuación, se realiza una relación analítica entre el diagnóstico de género y las actuaciones presupuestarias previstas, con el fin de evaluar la coherencia y efectividad de las políticas públicas dirigidas a reducir las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres. Desde una perspectiva analítico-política, se evidencia que la integración de la perspectiva de género en la planificación presupuestaria constituye una herramienta estratégica para la consecución de una igualdad real y efectiva, permitiendo que las decisiones económicas incorporen las diferencias de situación, condición y oportunidades entre ambos sexos.

El diagnóstico de género muestra una Andalucía que, pese a los avances alcanzados en las últimas décadas, continúa enfrentándose a brechas persistentes en múltiples ámbitos. En la esfera del **poder y la representación**, la presencia femenina en los órganos de decisión política y social aún está lejos del equilibrio. Solo el 25,5% de las 785 alcaldías andaluzas estaban ocupadas por mujeres en mayo de 2025 y el 37,5% de los puestos en órganos ejecutivos de partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales correspondían a mujeres. Aunque estos datos suponen un avance respecto a años anteriores, la sobrerrepresentación masculina en los espacios de poder sigue siendo un indicador de la persistencia del techo de cristal. Ante esta situación, las actuaciones presupuestarias previstas para 2026 incluyen medidas para fortalecer la conciliación y la corresponsabilidad en el ámbito público, con programas de flexibilidad horaria, trabajo a distancia y desconexión digital. Estas actuaciones buscan que la igualdad formal se traduzca en igualdad efectiva en el acceso a la toma de decisiones.

En la plantilla al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, los datos confirman una tendencia de feminización del empleo público (IPRHM=1,30), con equilibrio en los puestos de alta dirección y funcionariado, aunque persisten diferencias de género asociadas a la jerarquía y al tipo de vínculo laboral, lo que evidencia la necesidad de seguir profundizando en políticas de igualdad que actúen sobre los factores estructurales que reproducen estas desigualdades.

En consecuencia, y en el marco del 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, se prevé la elaboración del Plan de Igualdad dirigido al personal docente del Sistema Educativo Andaluz y del Plan de Igualdad de la Consejería de Empleo, cuyo objetivo es servir de instrumento básico para la planificación, ejecución, desarrollo y evaluación de las políticas públicas con perspectiva de género en el ámbito del empleo en Andalucía.

La **educación**, en sus diferentes niveles, se ha considerado tradicionalmente como uno de los sectores estratégicos para avanzar en igualdad, cohesión y bienestar social, como herramienta de transformación social y esencial para romper los estereotipos y reducir las desigualdades de género a largo plazo. En consecuencia, la política de educación, cuyo presupuesto se ha visto incrementado un 3,5%, con 10.615,4 millones de euros, contempla el desarrollo de distintas actuaciones dirigidas a la igualdad de género.

En este ámbito, el diagnóstico identifica una notable feminización del profesorado, con un Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) de 1,32, lo que indica una mayor presencia de mujeres. Sin embargo, se mantienen desigualdades en la ocupación de cargos de dirección y en determinadas áreas de conocimiento, especialmente en disciplinas STEM (Estudios de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). Las mujeres siguen siendo minoría en las inspecciones educativas y en los puestos de mayor jerarquía universitaria, con solo una rectora entre las universidades públicas andaluzas (9,1%). Frente a esta situación, el presupuesto para 2026 contempla actuaciones que promueven la coeducación, la prevención de la violencia de género y la conciliación familiar, como la gratuidad del tercer curso de educación infantil. Además, se realizarán acciones encaminadas a incentivar la presencia de mujeres en el colectivo Personal Docente e Investigador (PDI) en puestos de dirección universitaria vinculadas a la mejora de la conciliación de la vida personal y laboral.

Concretamente, las medidas establecidas en el marco de la educación para la primera infancia contribuyen de manera significativa a incrementar las tasas de escolarización y a la conciliación de la vida personal, profesional y familiar. En este sentido, para el curso 2025-2026, la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional ha ofertado de forma gratuita el servicio de atención socioeducativa para el alumnado escolarizado en unidades de tercer curso de educación infantil.

Por otra parte, la educación tiene un impacto positivo en la prevención de situaciones de discriminación sexista y violencia de género, con actuaciones dirigidas a la promoción de la coeducación y la corresponsabilidad en todos los niveles educativos, y especialmente en los grupos que presentan una mayor vulnerabilidad.

El Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), promoverá, asimismo, acciones relativas a la coeducación en el ámbito escolar mediante materiales curriculares, talleres, publicaciones y campañas, con el objetivo de eliminar los estereotipos sociales relativos al rol de mujeres y hombres, permitiendo así un desarrollo más equilibrado y libre de la personalidad del alumnado. En este sentido tendrá lugar la sexta edición del Congreso andaluz de Coeducación.

En **investigación, desarrollo e innovación**, particularmente entre las actuaciones de investigación científica e innovación, se encuentran las dirigidas a aumentar la participación y el liderazgo de las mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento. A pesar del crecimiento femenino de 6,6 puntos porcentuales entre 2014 y 2024, la representación de mujeres en los grupos de investigación, liderando los mismos como investigador principal, todavía no se encuentra en los márgenes de equilibrio, representando a las mujeres el 31,3%, frente al 68,7% de hombres.

En el marco del Programa de Formación, Captación, Incorporación y Movilidad de los Recursos Humanos de I+D+I que desarrolla la Estrategia de Investigación, Desarrollo e Innovación de Andalucía (EIDIA 2021-2027), se ha integrado el enfoque de género en el procedimiento de aprobación de las ayudas, así como en el conjunto de medidas que establecen las bases reguladoras, con el objetivo de paliar el déficit de mujeres en determinadas áreas de conocimiento.

En este mismo ámbito, la futura Ley para el Avance de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación de Andalucía, Ley Activa, también contempla la perspectiva de género, ya que entre sus objetivos se encuentra incidir en las medidas correctoras que minimicen las brechas de género en el ámbito de la ciencia y la investigación.

En el marco de esta política, las actuaciones de digitalización se orientarán a dotar a la ciudadanía de las competencias y herramientas que les permitan acceder y participar en el mundo digital y relacionarse digitalmente con la Administración, así como a impulsar la economía digital andaluza mediante la integración de tecnologías avanzadas en las pymes, el fomento del emprendimiento digital y el fortalecimiento de la competitividad a través del desarrollo de talento especializado. La incorporación de las mujeres a la economía y sociedad digital constituye una necesidad fundamental para aprovechar plenamente su talento y garantizar su participación en uno de los sectores con mayor proyección y oferta laboral en el futuro.

Los indicadores sobre el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en Andalucía evidencian un avance sostenido en la participación de las mujeres durante la última década. Entre 2014 y 2024, la presencia femenina en este ámbito ha aumentado en 6,6 puntos porcentuales, alcanzando una distribución prácticamente paritaria en 2024. No obstante, las empresas del sector tecnológico continúan mostrando una composición marcadamente masculina. Aunque las mujeres han incrementado su representación, pasando del 18,4% en 2014 al 28,7% en 2024, la distancia respecto al equilibrio sigue siendo considerable, reflejando la persistencia de barreras estructurales en el acceso y la promoción profesional dentro del sector. En el contexto del proceso de digitalización y de la búsqueda de un equilibrio más equitativo entre la vida laboral, personal y familiar, adquiere especial relevancia el análisis del teletrabajo. En 2024, el 8,1% de las mujeres ocupadas trabajó desde su domicilio más de la mitad de los días, frente al 6,7% de los hombres, lo que sugiere una mayor utilización de esta modalidad por parte de las mujeres, posiblemente vinculada a la conciliación de responsabilidades familiares.

Para hacer frente a estas desigualdades y promover la participación femenina en el ecosistema digital andaluz, la Agencia Digital de Andalucía impulsa el programa Aprende Volando, orientado a la formación en

competencias digitales básicas y avanzadas, como emprendimiento digital, ciberseguridad, inteligencia artificial, marketing en línea, ofimática y creación de contenidos digitales. Paralelamente, el programa WomANDigital refuerza el compromiso de la Junta de Andalucía con la igualdad de género en el sector TIC, fomentando la visibilidad, capacitación y liderazgo de las mujeres en este ámbito.

Por último, la futura Ley Andalucía Digital (LADI), actualmente en tramitación, consolida este enfoque al incorporar de manera explícita el principio de igualdad de género en sus disposiciones. Su aplicación busca facilitar la incorporación de las mujeres al sector audiovisual, a la industria de los contenidos digitales y al desarrollo de videojuegos, promoviendo un ecosistema tecnológico más diverso, inclusivo y competitivo.

Estos créditos permitirán asimismo consolidar la Red Puntos Vuela, una iniciativa impulsada por la Junta de Andalucía destinada a potenciar el aprendizaje digital y la inclusión tecnológica en las zonas rurales. Este espacio, concebido como un entorno de innovación y transformación social, tiene como finalidad reducir las brechas digitales de género y territoriales, favoreciendo el acceso equitativo a las oportunidades que ofrece la economía digital.

La Red Puntos Vuela refuerza las competencias digitales de la ciudadanía —especialmente de las mujeres—, promoviendo su autonomía económica y su participación activa en los nuevos entornos productivos y sociales. A través de una digitalización inclusiva, sostenible y libre de violencia de género, la iniciativa contribuye al empoderamiento femenino en los territorios rurales, al tiempo que impulsa un modelo de desarrollo más equilibrado e integrador en toda la comunidad andaluza.

En el ámbito del **empleo y el trabajo autónomo**, la brecha de género continúa siendo uno de los principales retos estructurales en Andalucía. En 2025, la tasa de empleo femenina se situó en el 41,2%, frente al 54% masculina, lo que refleja un diferencial de casi 13 puntos porcentuales. Esta desigualdad presenta variaciones significativas según la edad y la presencia de discapacidad. La mayor tasa de empleo femenino se concentra en la cohorte de 30 a 44 años (69,5%), mientras que la brecha más amplia se observa entre los 45 y 54 años, con una diferencia de 17,8 puntos porcentuales.

En cuanto al desempleo, la brecha de género mantiene un carácter estructural: en 2024, la tasa de paro femenina alcanzó el 19,2%, frente al 14,1% masculina. A ello se suma la persistente concentración de las mujeres en ocupaciones de menor cualificación y en empleos a tiempo parcial; el 62,5% de las mujeres trabajan menos de 39 horas semanales, frente al 39,3% de los hombres. Asimismo, los indicadores de cualificación profesional y la distribución por sexo en las distintas ramas de actividad evidencian la pervivencia de estereotipos de género que obstaculizan el desarrollo de carreras profesionales en condiciones de igualdad.

Ante esta situación, el presupuesto 2026 incorpora un conjunto de medidas orientadas a corregir las desigualdades detectadas. Entre ellas destacan los incentivos a la contratación indefinida de mujeres, el fomento del empleo joven femenino. Igualmente, se prevén subvenciones para la elaboración e implantación de planes de igualdad en empresas no obligadas por ley, así como ayudas específicas para trabajadoras autónomas, con el objetivo de alcanzar un 40% de representación femenina en este régimen.

Estas medidas, complementadas con los programas de apoyo a la economía social y la promoción del liderazgo femenino en cooperativas y sociedades laborales, contribuyen a avanzar hacia un modelo económico más inclusivo, equitativo y sostenible, que promueva la plena participación de las mujeres en el desarrollo productivo andaluz y la eliminación progresiva de las desigualdades estructurales en el mercado laboral.

Concretamente, en el marco de la política de **empleo y trabajo autónomo**, el Presupuesto de 2026 diseña un conjunto de medidas destinadas a fortalecer el tejido productivo, facilitar la creación de empleo estable y fomentar el emprendimiento.

En el área de las **políticas activas de empleo** las actuaciones se orientarán a mejorar el acceso de las mujeres al mercado laboral, su estabilidad y progreso profesional, prestando especial atención a los colectivos más vulnerables, como las mujeres víctimas de violencia de género, quienes enfrentan múltiples formas de discriminación, o las mujeres con discapacidad, que enfrentan una doble discriminación, por razón de género y discapacidad.

Las medidas que se pondrán en marcha en el siguiente ejercicio contemplan incentivos económicos y subvenciones destinadas a fomentar la contratación de las mujeres y a elevar la calidad del empleo. Se seguirá desarrollando el Programa Emplea-T, que ofrece incentivos a la contratación indefinida y en prácticas para jóvenes, con el objetivo de fomentar la estabilidad laboral y mejorar las oportunidades de empleo. También dirigido a los jóvenes, se encuentra el programa de fomento de empleo joven, que tiene por objetivo la contratación de personas desempleadas menores de 30 años inscritas en el Fichero Nacional de Garantía Juvenil, que afectará a la empleabilidad de mujeres jóvenes.

Entre las actuaciones de **intermediación y orientación laboral**, cabe destacar el Programa Alma mujeres, que persigue la inserción sociolaboral de mujeres en situación de vulnerabilidad, así como la financiación de las unidades provinciales de atención integral y acompañamiento a la inserción laboral para mujeres víctimas de violencia de género, para ayudarlas a mejorar sus competencias, tanto personales como profesionales, y su posicionamiento en el mercado laboral.

Mediante la **formación para el empleo** se persigue causar un impacto positivo en la empleabilidad de las mujeres, dotándolas de recursos y herramientas, así como facilitándoles el acceso al empleo. Entre las medidas a aplicar el próximo ejercicio, cabe destacar la inclusión de criterios de igualdad de género en las bases de subvenciones, promoviendo la participación femenina en aquellos sectores donde se encuentran infrarrepresentadas. Por otra parte, también se considerará la variable sexo en los programas formativos y en los programas con compromiso de contratación, potenciando la presencia equilibrada de ambos sexos.

Uno de los factores que inciden de manera más determinante en las oportunidades de acceso, permanencia y promoción de mujeres y hombres en el mercado laboral andaluz es el tiempo dedicado a las responsabilidades de cuidado. En 2024, el 87,7% de las personas inactivas por motivos de cuidado eran mujeres, frente al 12,3% de hombres, lo que refleja la profunda feminización del trabajo doméstico y de los cuidados no remunerados.

Esta desigual distribución del tiempo también se evidencia en el empleo a tiempo parcial. En el mismo año, el 14,9% de las mujeres ocupadas trabajaron a jornada reducida debido a responsabilidades de cuidado, frente a solo el 2,1% de los hombres. Asimismo, las excedencias laborales solicitadas para el cuidado de hijos e hijas u otros familiares mantienen una marcada desigualdad: el 84,4% fueron tramitadas por mujeres y únicamente el 15,6% por hombres.

Estos datos confirman la persistencia de un modelo de organización social del cuidado que continúa asignando a las mujeres la mayor parte de las tareas domésticas y familiares, limitando sus oportunidades de empleo, promoción profesional y autonomía económica. En consecuencia, la corresponsabilidad y la conciliación siguen siendo ámbitos prioritarios de intervención en las políticas públicas de igualdad y empleo de la Junta de Andalucía.

En este sentido, en el ámbito de **seguridad, salud y relaciones laborales**, las actuaciones previstas tienen como objetivo posibilitar la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar de las personas trabajadoras, mediante convocatorias de subvenciones dirigidas a empresas y a entidades locales para la realización de actividades dirigidas a este fin. También se prevé la realización de acciones de sensibilización en materia de igualdad en el ámbito laboral, que redunde en una integración del enfoque de género en el marco de la negociación colectiva; así como establecer una línea de subvenciones a Pymes para la implantación de planes de igualdad, fomentando la implantación de planes de igualdad en empresas no obligadas a ello por la normativa vigente.

En lo que respecta al **trabajo autónomo**, este desempeña un papel clave en el desarrollo económico y social de la Comunidad Autónoma de Andalucía, consolidándose progresivamente como una alternativa profesional viable. Aunque en la última década se ha logrado reducir la brecha de género en 8,6 puntos porcentuales, la distribución aún dista de ser equilibrada: en 2024, las mujeres representan el 35,7 % del total de personas autónomas, frente al 64,3 % de los hombres.

Con el objetivo de alcanzar una representación femenina del 40 % en este ámbito, se han previsto diversas actuaciones que incluyen ayudas para el inicio y la consolidación de la actividad, incorporando medidas de acción positiva. Asimismo, se contemplan incentivos específicos para fomentar el autoempleo entre

las mujeres víctimas de violencia de género. Además, se implementan medidas orientadas a promover la conciliación de la vida personal y profesional, como ayudas que permiten la contratación de una persona trabajadora por cuenta ajena en casos de riesgo durante el embarazo, baja por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo. También se prevén apoyos dirigidos a personas trabajadoras autónomas con hijos e hijas menores de tres años a su cargo.

Por otra parte, en el marco del Programa de apoyo a la promoción y desarrollo de la economía social en Andalucía y se incentivará la presencia de mujeres como socias trabajadoras o socias de trabajo en cooperativas y sociedades laborales, y su participación en los órganos de dirección. La representación femenina en este sector alcanzó en 2024 un 39,7%, frente a un 60,3% de hombres. También se apoyarán de manera específica proyectos de economía social que integren el enfoque de género.

Por su parte, el Instituto Andaluz de la Mujer continuará fomentando el empoderamiento económico de las mujeres, gracias a la aplicación móvil *Andaluzaa: mujer, presente y futuro*, desarrollada en colaboración con la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Esta plataforma aúna la oferta formativa y de empleo dirigida a las mujeres andaluzas. Asimismo, en el ámbito universitario, se reitera que se seguirá apoyando el Programa Univergem, que tiene por objetivo capacitar a las mujeres que cursan estudios universitarios en técnicas y estrategias de empleabilidad y emprendimiento.

Las actuaciones que se impulsarán dentro de la política de **dinamización económica e industrial** irán dirigidas a la incorporación y consolidación de las mujeres en los sectores industriales y de alta innovación, donde su presencia continúa siendo significativamente inferior, especialmente en los ámbitos de innovación y transferencia del conocimiento e internacionalización, mediante incentivos a empresas participadas mayoritariamente por mujeres.

Y en el ámbito del emprendimiento se promueve la formación continua en liderazgo y competencias digitales, mentorías, subvenciones con criterios de acción positiva, como Innovación Abierta, que prioriza aquellas con presencia femenina en sus equipos y enfoque inclusivo, o bien financiación específica, como el proyecto SPUTNIK, que inspira a mujeres jóvenes al emprendimiento tecnológico.

Por su parte, el **turismo** se ha convertido en motor clave para la economía, la cultura y el desarrollo social. Dadas las importantes brechas de género encontradas en el empleo en el sector turístico, cabe destacar las acciones de respaldo a entidades que acrediten avances en materia de igualdad de género, mediante un plan de igualdad, una composición equilibrada de los equipos directivos, o mediante la aportación de un informe de evaluación previa de impacto de género que evidencie la contribución de la actividad al logro de la igualdad entre hombres y mujeres.

La política de **agricultura, ganadería y pesca** destina recursos presupuestarios a facilitar el acceso de las mujeres en el medio rural a ámbitos hasta ahora reservados para los hombres, o a promover la puesta en marcha de proyectos de cooperación que contribuyan a la igualdad de género en el medio rural andaluz.

La ocupación del sector en el último año presenta un 70,4%, de hombres frente al 29,6%, de mujeres, desequilibrio que aún es mayor si analizamos el número de explotaciones ganaderas cuya propiedad corresponde a una mujer (16,9%).

Un papel fundamental en la eliminación de las barreras estructurales, económicas, administrativas y sociales que dificultan la participación de las mujeres en el sector, lo tendrá la futura Mesa de Mujeres Rurales y del Mar Andaluzas, órgano colegiado de participación social contemplado en el Estatuto de las Mujeres Rurales y del Mar de Andalucía.

Invertir en políticas de **sanidad, servicios sociales, y en igualdad de género**, es esencial para reducir las desigualdades entre mujeres y hombres. Esta financiación contribuye a fortalecer los sistemas públicos, mejora el acceso equitativo a servicios esenciales y promueve la autonomía económica y social de las mujeres.

La política de **sanidad**, la de mayor dotación del Presupuesto andaluz, incrementa su presupuesto un 6%, lo que supone un total de 16.003,5 millones de euros. Para que esta política tenga efectos positivos en la calidad de vida de la ciudadanía, debe integrar de manera transversal la perspectiva de género,

como concluye el Informe Salud y Género en Andalucía 2025, de la Consejería de Sanidad, Presidencia y Emergencias (Área de Sanidad).

Aplicando este enfoque, se han diseñado diversas líneas de actuación a desarrollar en el ejercicio 2026, entre ellas continuar avanzando en la implementación de los Planes integrales de salud, de manera que contribuyan a estrechar las brechas detectadas en muchos de sus indicadores de resultado. El Mapa de igualdad de género y resultados en salud contribuye a la mejora de los diagnósticos necesarios. También se impulsarán medidas para mejorar la atención de la salud bucodental de las mujeres embarazadas y acciones que fomenten la equidad en salud de las personas cuidadoras, fundamentalmente mujeres, y de aquellas con elevada necesidad de cuidados. En esta línea, se prevé un incremento de los grupos GRUSE, que promueven el bienestar emocional y abordan determinantes sociales de salud, enfocándose en las desigualdades de género.

En materia de violencia de género, se reforzará su detección precoz desde los servicios de Atención Primaria y Comunitaria, con el fin de identificar de forma temprana los casos y ofrecer una respuesta más eficaz.

En el ámbito de la salud mental, cobran especial relevancia los Equipos de Tratamiento Intensivo Comunitario (ETIC), cuyo objetivo es proporcionar una atención más accesible, cercana y humanizada a personas que presentan trastornos mentales graves y complejos.

Los datos estadísticos reflejan un aumento del 30,6 % en el número de personas atendidas en Andalucía en la última década. Además, se observan diferencias significativas entre los perfiles de hombres y mujeres, en función del tipo de trastorno, como los relacionados con la ansiedad, el estado de ánimo o los trastornos de la conducta alimentaria, entre otros.

En el ámbito de diagnóstico oncológico, se prevé avanzar en la incorporación del estudio de biomarcadores en la cartera de servicios, y emprender nuevas medidas con respecto al cribado de cánceres de cuello de útero, colorrectal y mama. En este sentido, la Junta de Andalucía reforzará las acciones orientadas a mejorar la detección precoz de cáncer de mamá mediante un incremento de la dotación presupuestaria para 2026, que permitirá reforzar los recursos humanos, las infraestructuras y el equipamiento diagnóstico. Con estas actuaciones, se busca reducir los tiempos de espera, ofrecer una atención más clara, ágil y segura, y garantizar un seguimiento más cercano para las mujeres andaluzas.

Entre las actuaciones de salud pública destacan el desarrollo de la Estrategia Andaluza para la Coordinación Sociosanitaria 2024-2027 y del Plan Andaluz de Atención a la Cronicidad 2025-2028, ambos con enfoque integrado de género, lo que permitirá mejorar la calidad de vida de hombres y mujeres, atendiendo problemas crónicos de salud que pudieran relacionarse con determinados roles de género. Además, mediante las acciones desarrolladas por la Red Local de Acción en Salud de Andalucía (RELAS) también se espera contribuir a la reducción de las brechas de género en salud.

Los **servicios sociales** también disponen actualmente de mayores recursos, con un incremento del 9,4 % respecto al periodo anterior, alcanzando un total de 3.844,4 millones de euros. Casi tres cuartas partes de este presupuesto se destinan a la atención a la dependencia, el envejecimiento activo y las personas con discapacidad.

El diagnóstico evidencia la feminización tanto de la dependencia como del envejecimiento, así como el impacto diferenciado que la pobreza y la exclusión ejercen sobre mujeres y hombres. Según los datos del Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD) de Andalucía, a fecha 30 de junio de 2025, las mujeres representan el 62,3 % del total de personas en situación de dependencia. Esta proporción es aún mayor en el Grado I, donde alcanzan el 65,5 %, mientras que los hombres presentan una mayor representación en el Grado III, con un 42,1 %.

Además, la mayor parte de los cuidados relacionados con la dependencia, la vejez o la enfermedad se presta en el entorno familiar por personas cuidadoras no profesionales. De ellas, el 81,9 % son mujeres, lo que pone de manifiesto la carga desproporcionada que asumen en este ámbito.

Las actuaciones previstas en estos ámbitos tienen como prioridad mejorar la calidad de vida de la ciudadanía, así como incrementar la autonomía personal de las personas mayores, con discapacidad y en situación de dependencia, garantizando la prestación de cuidados y servicios especializados. Entre las

medidas destacan el Programa de Respiro Familiar, de apoyo a las personas que ejercen los cuidados, la formación para las personas cuidadoras, y las ayudas económicas que permitan compatibilizar la atención en casa con la vida laboral. También destacan la aprobación del Plan de Acción Integral para Mujeres con Discapacidad 2024-2027, actualmente en elaboración, y la puesta en marcha del programa de detección de situaciones de soledad no deseada.

En el ámbito de la **lucha contra las adicciones**, se persigue reducir las desigualdades de género tanto en el diagnóstico como en el acceso y permanencia en los tratamientos, dado que en 2024 los hombres representaban el 81 % de las personas atendidas, frente al 19 % de mujeres.

Uno de los objetivos prioritarios es disminuir el abandono del tratamiento terapéutico por parte de las mujeres, para lo cual se impulsa el desarrollo del Protocolo Andaluz de Coordinación para la Atención a Mujeres con Problemas de Adicciones Víctimas de Violencia de Género. Este protocolo contempla un enfoque integral que aborda el tratamiento desde una doble perspectiva: la adicción y la situación de violencia, garantizando una atención más adecuada y especializada.

La **lucha contra la violencia de género** continúa siendo una de las prioridades en Andalucía, al tratarse de una de las manifestaciones más graves de desigualdad. En 2024 se registraron 40.168 denuncias, lo que supone un descenso del 1,3 % respecto al año anterior y representa el 20,2 % del total nacional. No obstante, se contabilizaron 12 víctimas mortales, datos que evidencian tanto la magnitud del problema como la urgencia de seguir reforzando las políticas públicas en esta materia.

El presupuesto para 2026 contempla recursos específicos orientados a la detección precoz desde la atención primaria, el refuerzo de las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género y la creación de salas Gesell en sedes judiciales, con el objetivo de garantizar la protección de las víctimas durante el proceso judicial. Asimismo, se asegura la asistencia jurídica gratuita especializada y se intensifica la formación en igualdad para el personal judicial y sanitario. Por su parte, el Instituto Andaluz de la Mujer amplía sus campañas de sensibilización dirigidas a toda la ciudadanía, promoviendo una cultura de prevención y rechazo de la violencia.

El **Pacto de Estado contra la Violencia de Género** articula la coordinación entre diferentes departamentos de la Junta de Andalucía, todos ellos implicados en la protección de las mujeres y en la promoción del bienestar de la población. Entre las actuaciones más destacadas figuran las dirigidas al ámbito educativo y a la concienciación social, como herramientas clave para la prevención. Igualmente, se refuerza el sistema integral de atención a las víctimas, garantizando el acceso a servicios jurídicos, psicológicos y económicos, con el fin de facilitar una recuperación integral.

Por último, para profundizar en el conocimiento de las causas y consecuencias de la violencia de género, y fortalecer la capacitación de los y las profesionales que intervienen en este ámbito, cabe destacar la celebración de la decimoséptima edición del Congreso para el Estudio de la Violencia contra las mujeres, espacio en el que se formará a 650 profesionales de la Administración Pública y entidades privadas.

En el ámbito de la **administración de justicia**, la violencia de género también es una de las principales preocupaciones. En 2024 los juzgados andaluces tramitaron 8.585 órdenes y medidas de protección, lo que equivale al 20,8% del total nacional. Aunque esta cifra supone un leve descenso del 2,3% respecto a 2023, el 74,9% de estas medidas fueron adoptadas, el 24,2% denegadas y el 0,9% inadmitidas.

Entre las actuaciones financiadas por los recursos de esta política, cabe destacar las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género se pretende dar respuesta a los órganos judiciales mediante la emisión de informes periciales que no solo tengan en cuenta cuestiones médicas, sino también sociales y psicológicas. También se llevarán a cabo actuaciones en sedes judiciales para la dotación de dependencias, denominadas salas Gesell, que garanticen la no coincidencia de víctima y agresor. Por otra parte, se garantizará a las víctimas, asistencia jurídica gratuita especializada, tanto de profesionales de la abogacía como de la procura, de manera que estas puedan ejercer sus derechos en condiciones de equidad. En último lugar, cabe citar la formación del personal de administración de justicia, fundamental para el buen desempeño de su labor. En este sentido, se prevé llevar a cabo formación materia de violencia de género dirigida a las personas miembro de la carrera fiscal.

La **política cultural** desempeña un papel fundamental en la lucha contra los estereotipos de género y en la promoción de cambios sociales. Aunque tradicionalmente masculinizado en sus niveles de dirección y visibilidad, el ámbito cultural presenta tanto avances como importantes desafíos. En el empleo cultural, las mujeres representan actualmente el 45,6 %, aunque siguen infrarrepresentadas en sectores como el audiovisual y la arquitectura.

El presupuesto de 2026 incorpora medidas específicas para visibilizar la creación femenina en museos y artes escénicas, así como para fomentar proyectos culturales con enfoque igualitario. La perspectiva de género estará integrada en museos y conjuntos culturales, tanto en los discursos expositivos seleccionados como en la revisión de los ya existentes. Esta iniciativa contribuirá a cuestionar la normalización de valores, comportamientos y actitudes que han perpetuado la violencia contra las mujeres, al tiempo que visibilizará el papel de las mujeres en funciones clave dentro de las instituciones museísticas, como la investigación, la conservación y la gestión.

En cuanto a las industrias culturales —como las artes escénicas, las artes visuales, el cine, el flamenco o la literatura—, se prevé avanzar en la reducción de las brechas de género que persisten en los procesos de creación, producción y distribución de contenidos. Además, a través de la incorporación de criterios de género y de campañas de sensibilización, se busca visibilizar y erradicar determinados comportamientos asociados a la violencia de género, utilizando la cultura como herramienta transformadora.

En el marco de la política de **deporte**, las licencias femeninas equivalen solo al 17,9% del total, aunque con una tendencia creciente. En 2026 se impulsarán programas para fomentar la práctica deportiva entre niñas y jóvenes, así como la prevención de la violencia de género en los clubes y federaciones.

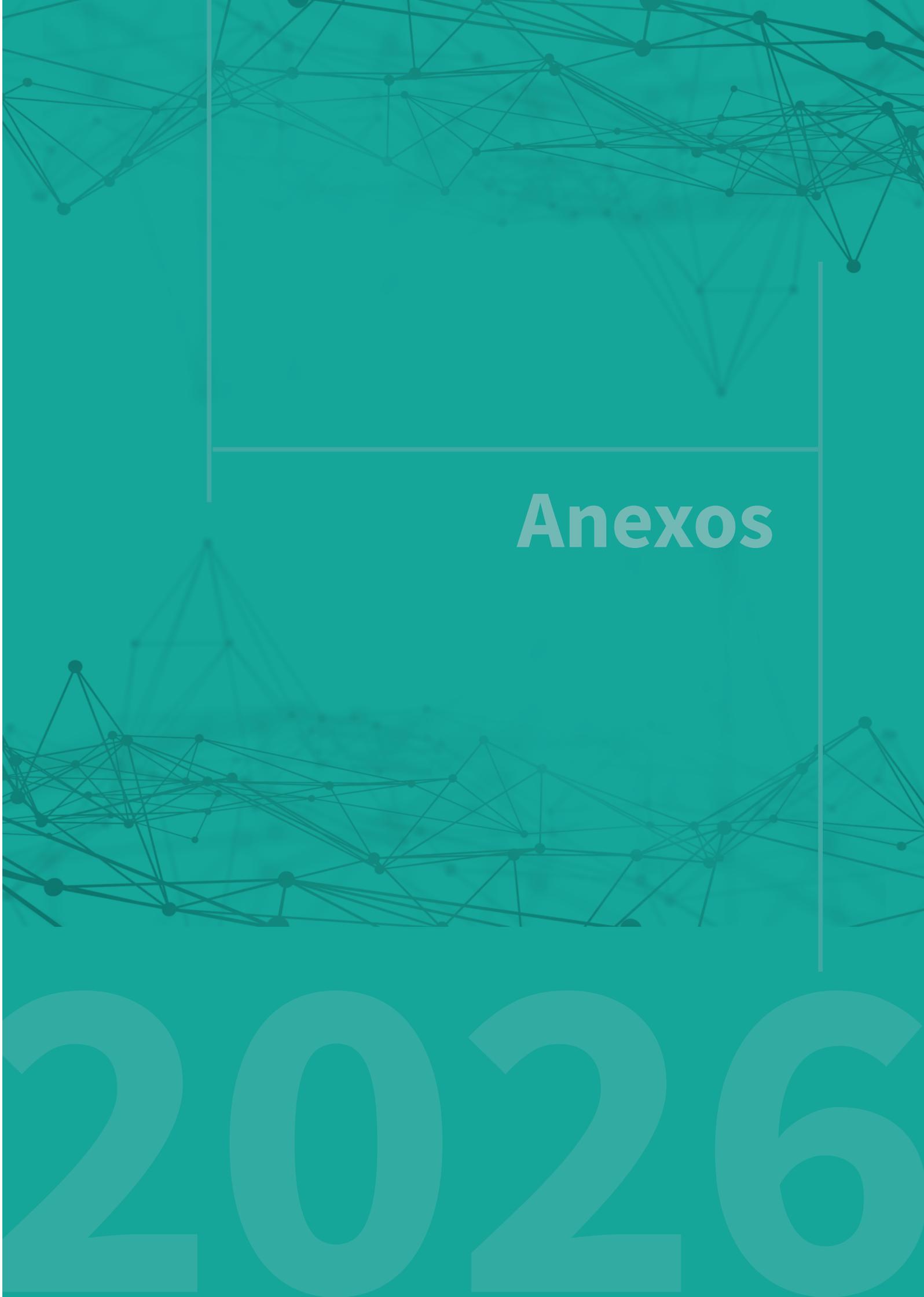
En este sentido, mediante diferentes actuaciones se espera reducir la brecha de género en el deporte base, fomentando, especialmente la práctica deportiva entre niños y niñas en edad escolar. También se espera continuar incrementando el número de mujeres que tengan reconocida la condición de deportistas de alto nivel y alto rendimiento, y el desarrollo de acciones informativas y formativas sobre la prevención de la violencia de género en el deporte, para afrontar la mayor situación de desigualdad entre mujeres y hombres.

Por último, a través del teléfono de atención a las mujeres, el IAM continuará ofreciendo información sobre los servicios, programas y actividades que desarrolla y, en general, sobre todos los recursos de los que disponen las mujeres en Andalucía. Este servicio gratuito y permanente, está disponible en 72 idiomas, lo que le permite llegar a una gran diversidad de mujeres.

En conclusión, el análisis comparado entre el diagnóstico y las actuaciones del Presupuesto 2026 revela una fuerte coherencia entre la identificación de las brechas y las medidas propuestas para su corrección. Si bien persisten desigualdades estructurales —como la baja representación femenina en los cargos de poder, la concentración en sectores de menor valor añadido y la feminización de los cuidados—, las actuaciones contempladas muestran una clara voluntad política de avanzar hacia una igualdad real. El enfoque transversal, la ampliación de los recursos y la consolidación institucional de la perspectiva de género posicionan a Andalucía como una referencia en materia de presupuestos con enfoque de igualdad. No obstante, será fundamental mantener mecanismos de seguimiento y evaluación con indicadores desagregados por sexo, así como garantizar la participación activa de las mujeres en todas las fases del ciclo presupuestario. Solo así podrá consolidarse un modelo de crecimiento inclusivo, sostenible y verdaderamente equitativo para toda la ciudadanía andaluza.

## VALORACIÓN DE IMPACTO

A la vista de lo anteriormente expuesto, se considera que el Informe de Evaluación del Impacto de Género del Presupuesto 2026 de la Comunidad Autónoma de Andalucía incorpora actuaciones presupuestarias que se orientan a la corrección de las desigualdades de género detectadas y se ajustan a las disposiciones de la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres. En consecuencia, se prevé tenga un IMPACTO POSITIVO en la reducción de los desequilibrios señalados.

A network diagram with nodes and connecting lines, overlaid on a teal background. The diagram consists of numerous small circular nodes connected by thin lines, forming a complex web. The nodes are more densely packed in some areas and more sparse in others. The overall color scheme is teal and white.

# Anexos

# 2026

## ANEXO 1. METODOLOGÍA

El **Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto** emplea diversos índices e indicadores para analizar y presentar distintas realidades y fenómenos que afectan a la ciudadanía andaluza, con el propósito de mostrar las diferencias existentes entre mujeres y hombres. De esta manera, el Informe genera y pone a disposición una amplia cantidad de información y datos con perspectiva de género, que de otra manera no estarían accesibles para su conocimiento, uso o difusión entre la población andaluza.

En este **anexo metodológico** se detalla el procedimiento seguido para calcular un índice y un indicador empleados en distintos capítulos del Informe.

El primero, denominado **Índice de presencia relativa entre hombres y mujeres (IPRHM)**, fue diseñado específicamente por la Consejería competente en materia de Hacienda de la Junta de Andalucía con el objetivo de analizar y reflejar el grado de igualdad o desigualdad relativa existente entre ambos sexos en diferentes ámbitos de estudio. Este índice se aplica desde hace más de una década para evaluar si la representación femenina y masculina se ajusta al rango de equilibrio del 40% al 60%, establecido por la ley autonómica de igualdad para determinados cargos regulados normativamente.

Por su parte, el **indicador relativo al grado de urbanización del territorio** ha sido desarrollado por la Oficina Estadística de la Unión Europea (Eurostat) y calculado para el caso de Andalucía, por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA).

### 1. ÍNDICE DE PRESENCIA RELATIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES: IPRHM

El Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) representa la proporción de hombres y mujeres existente en un determinado contexto, graduándola en una escala de 0 a 2, con los límites de representación equilibrada entre 40% y 60% de cada uno de los sexos que establece 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 indicador de grado de urbanización del territorio se ha utilizado la metodología y datos que proporciona la Oficina Estadística de la Unión Europea, Eurostat<sup>1</sup>, 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<sup>2</sup> 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

1 [http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/miscellaneous/index.cfm?TargetUrl=DSP\\_DEGURBA](http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/miscellaneous/index.cfm?TargetUrl=DSP_DEGURBA)

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<sup>2</sup>, cada una de ellas con una densidad igual o superior a los 1.500 hab./km<sup>2</sup> y en una población mínima de 50.000 habitantes.
- Conglomerados urbanos: Grupo de celdas contiguas de la cuadrícula de 1 km<sup>2</sup>, cada una de ellas con una densidad igual o superior a los 300 hab./km<sup>2</sup> y en una población mínima de 5.000 personas.
- Celdas rurales: Son las celdas de la cuadrícula que están fuera de los conglomerados urbanos.

## ANEXO 2. RELACIÓN DE CUADROS Y GRÁFICOS

|  |     |
|--|-----|
| CUADRO 3.1.1. PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA SEGÚN CATEGORÍAS, GRUPOS Y SUBGRUPOS PROFESIONALES. IPRHM 2025 Y 2024.....                                | 48  |
| CUADRO 3.1.2. PERSONAL ALTO CARGO SEGÚN SEXO Y ADSCRIPCIÓN. AÑO 2025 E IPRHM 2025 Y 2024 .....   | 49  |
| CUADRO 3.1.3. PERSONAL FUNCIONARIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA SEGÚN SEXO, NIVEL Y GRUPO PROFESIONAL. AÑO 2025 E IPRHM 2025 Y 2024 .....                     | 51  |
| CUADRO 3.2.2.1. PERSONAL DE SISTEMA EDUCATIVO ANDALUZ. AÑO 2025 E IPRHM 2025 Y 2008.....   | 56  |
| CUADRO 3.2.2.2. TASAS DE ÉXITO EN LAS PRUEBAS DE ACCESO A LA FUNCIÓN DOCENTE SEGÚN SEXO Y ESPECIALIDAD. CONVOCATORIAS 2022-2023.....   | 57  |
| CUADRO 3.2.2.3. TASAS DE ÉXITO EN LAS PRUEBAS DE ACCESO AL CUERPO DE PROFESORADO DE ENSEÑANZA SECUNDARIA SEGÚN SEXO. CONVOCATORIAS 2020-2023.....                                      | 59  |
| CUADRO 3.2.2.4. TASAS DE ÉXITO EN LAS PRUEBAS DE ACCESO AL CUERPO DE PROFESORADO TÉCNICO DE FORMACIÓN PROFESIONAL SEGÚN SEXO. CONVOCATORIA 2020 .....                                  | 62  |
| CUADRO 3.2.2.5. PERSONAL DOCENTE CON FUNCIÓN INSPECTORA SEGÚN SEXO Y TIPO DE PUESTO. AÑO 2025 E IPRHM 2025 Y 2008 .....  | 65  |
| CUADRO 3.2.3. EQUIPOS DIRECTIVOS DE SISTEMA EDUCATIVO ANDALUZ. AÑO 2025 E IPRHM 2025 Y 2008 .....  | 67  |
| CUADRO 3.2.4. IPRHM DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO ANDALUZ Y BRECHA SALARIAL DE GÉNERO. AÑOS 2025 Y 2020 .....   | 69  |
| CUADRO 3.2.5.1. DÍAS DE PERMISO POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA (IT) DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO ANDALUZ Y SUS CORRESPONDIENTES BRECHAS DE GÉNERO. AÑOS 2025 Y 2020 .....   | 72  |
| CUADRO 3.2.5.2. DÍAS DE PERMISO NO RETRIBUIDO (PNR) DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO ANDALUZ Y SUS CORRESPONDIENTES BRECHAS DE GÉNERO. AÑOS 2025 Y 2020 .....                        | 74  |
| CUADRO 3.2.5.3. DÍAS DE REDUCCIÓN DE JORNADA (RJ) DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO ANDALUZ Y SUS CORRESPONDIENTES BRECHAS DE GÉNERO. AÑOS 2025 Y 2020 .....                          | 76  |
| CUADRO 3.2.5.4. NÚMERO DE PERMISOS POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR (PNC) DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO ANDALUZ Y SUS CORRESPONDIENTES BRECHAS DE GÉNERO. AÑOS 2025 Y 2020 ..... | 78  |
| CUADRO 3.3.2. PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD SEGÚN NATURALEZA DE LA ACTIVIDAD. AÑO 2025 E IPRHM 2025 Y 2024 .....  | 81  |
| CUADRO 4.1. EVOLUCIÓN DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS SEGÚN LA CLASIFICACIÓN G+ .....   | 97  |
| CUADRO 4.3. INDICADORES POR CONSEJERÍAS/SECCIONES. PRESUPUESTO 2026.....   | 179 |

|  |     |
|--|-----|
| GRÁFICO 2.1. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN RESIDENTE EN ANDALUCÍA SEGÚN SEXO Y EDAD.<br>AÑOS 2015, 2020 Y 2025.....  | 14  |
| GRÁFICO 2.2. EVOLUCIÓN DE LA FECUNDIDAD (ICF) EN ANDALUCÍA Y ESPAÑA. PERIODO 2005-2023 ....  | 16  |
| GRÁFICO 2.3. ALCALDÍAS DE ANDALUCÍA SEGÚN SEXO. AÑOS 2015 Y 2025.....  | 17  |
| GRÁFICO 2.4. POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD EN ANDALUCÍA.<br>AÑO 2024 .....  | 20  |
| GRÁFICO 2.5. TASA DE DESEMPLEO SEGÚN SEXO EN ANDALUCÍA Y ESPAÑA. AÑOS 2014 Y 2024 .....  | 21  |
| GRÁFICO 2.6. MUJERES CATEDRÁTICAS DE UNIVERSIDAD Y DE ESCUELA UNIVERSITARIA<br>EN ANDALUCÍA. CURSOS 2013/2014 Y 2023/2024.....   | 25  |
| GRÁFICO 2.7. ALUMNADO MATRICULADO EN CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR SEGÚN<br>SEXO Y FAMILIA PROFESIONAL EN ANDALUCÍA. CURSOS 2013/2014 Y 2023/2024 .....                                      | 28  |
| GRÁFICO 2.8. EMPLEO CULTURAL SEGÚN SEXO Y GRUPO DE COTIZACIÓN EN ANDALUCÍA.<br>AÑOS 2014 Y 2024 .....  | 30  |
| GRÁFICO 2.9. DEPORTISTAS CON LICENCIAS DEPORTIVAS FEDERADAS SEGÚN SEXO EN ANDALUCÍA.<br>AÑOS 2013 Y 2023.....  | 31  |
| GRÁFICO 2.10. EVOLUCIÓN DE DONANTES DE ÓRGANOS DE PERSONAS FALLECIDAS SEGÚN<br>SEXO EN ANDALUCÍA. PERIODO 2014-2024.....   | 32  |
| GRÁFICO 2.11. TASA ESTANDARIZADA DE MORTALIDAD SEGÚN SEXO Y LAS PRINCIPALES CAUSAS<br>EN ANDALUCÍA. AÑO 2023.....  | 34  |
| GRÁFICO 2.12. TOTAL DE SERVICIOS PRESCRITOS Y PRESTACIONES ECONÓMICAS A TRAVÉS<br>DEL PROGRAMA INDIVIDUAL DE ANDALUCÍA (PIA) SEGÚN SEXO Y TIPO DE SERVICIO<br>EN ANDALUCÍA. AÑOS 2015 Y 2025 ..... | 36  |
| GRÁFICO 2.13. HOGARES SEGÚN SEXO Y RÉGIMEN DE TENENCIA DE LA VIVIENDA PRINCIPAL<br>EN ANDALUCÍA. AÑOS 2013 Y 2023 .....  | 38  |
| GRÁFICO 2.14. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR DE LA AGRICULTURA, GANADERÍA,<br>SILVICULTURA Y PESCA SEGÚN SEXO Y SITUACIÓN PROFESIONAL EN ANDALUCÍA.<br>AÑOS 2014 Y 2024.....                       | 40  |
| GRÁFICO 2.15. PERSONAS OCUPADAS SEGÚN SEXO POR RAMAS DE ACTIVIDAD DE LA INDUSTRIA<br>TURÍSTICA DE ANDALUCÍA. AÑOS 2013 Y 2023.....   | 42  |
| GRÁFICO 3.2.1.1. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE SEGÚN SEXO. AÑO 2025.....   | 54  |
| GRÁFICO 3.2.1.2. IPRHM DEL PERSONAL DOCENTE SEGÚN EDAD. AÑOS 2008 Y 2025 .....   | 55  |
| GRÁFICO 3.2.2.1. IPRHM POR TIPO DE ENSEÑANZA. AÑOS 2008 Y 2025 .....   | 55  |
| GRÁFICO 3.2.2.2. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL EN LA INSPECCIÓN EDUCATIVA SEGÚN SEXO.<br>AÑOS 2008 Y 2025.....   | 66  |
| GRÁFICO 3.2.3.1. IPRHM DE LOS EQUIPOS DIRECTIVOS DOCENTES SEGÚN TITULARIDAD<br>DE LOS CENTROS. AÑOS 2008 Y 2025 .....  | 68  |
| GRÁFICO 3.2.3.2. IPRHM DE LOS EQUIPOS DIRECTIVOS DOCENTES SEGÚN EDAD. AÑO 2025 .....   | 68  |
| GRÁFICO 4.1.1. ESTRUCTURA DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA<br>SEGÚN LA ESCALA G+ EN EL PRESUPUESTO 2026 .....   | 96  |
| GRÁFICO 4.1.2. CRECIMIENTO DEL GASTO PRESUPUESTARIO DE LOS PROGRAMAS SEGÚN<br>LA ESCALA G+ REPECTO AL AÑO 2025 .....   | 96  |
| GRÁFICO 4.3. INDICADORES POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS. PRESUPUESTO 2026 .....   | 180 |

