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

2027

PROYECTO DE LEY DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA



Junta de Andalucía

Edita:
Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos. Junta de Andalucía.

ÍNDICE

1. FUNDAMENTACIÓN Y METODOLOGÍA DEL INFORME 6

2. REALIDAD (LA IGUALDAD EN REALIDAD) 12

3. ANÁLISIS DE REPRESENTACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL 52

3.1. Análisis del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía 54

3.2. Análisis del personal del Sistema Educativo Público Andaluz 59

3.3. Análisis del personal del Servicio Andaluz de Salud 64

3.4. Análisis del personal al Servicio de la Administración de Justicia 76

3.5. Análisis del personal de las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz no sometido al Vi Convenio de personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía 79

4. RECURSOS - RESULTADOS 86

4.1. Análisis desde la perspectiva de género de los créditos contenidos en el Proyecto de Ley del Presupuesto 2027 88

4.2. Análisis de los recursos-resultados por secciones presupuestarias y selección de entidades del Sector Público Instrumental 90

01.00 Consejería de Presidencia, Sanidad y Emergencias 90

01.31 Servicio Andaluz de Salud 94

01.51 Agencia pública empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA) 96

09.00 Consejería de Turismo, Justicia, Desregulación y Administración Local 99

10.00 Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos 102

10.31 Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía 107

11.00 Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural 108

12.00 Consejería de Educación 110

12.40 Consorcio Parque de las Ciencias de Granada 120

12.51 Agencia Pública Andaluza de Educación 121

13.00 Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo 123
13.39 Servicio Andaluz de Empleo 128
14.00 Consejería de Servicios Sociales, Familias e Igualdad 130
14.31 Instituto Andaluz de la Mujer 138
14.51 Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo 141
14.52 Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía 142
34.00 Pensiones Asistenciales 146
15.00 Consejería de Vivienda, Juventud y Ordenación del Territorio 147
15.31 Instituto Andaluz de la Juventud 148
15.51 Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 150
16.00 Consejería de Universidad, Industria, Energía e Innovación 151
16.31 Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía 154
16.52 Agencia Empresarial para la Transformación y el Desarrollo Económico (TRADE) 155
17.00 Consejería de Cultura, Patrimonio Histórico y Deporte 158
17.52 Agencia Andaluza de Instituciones Culturales 160
20.00 Consejería de Inteligencia Artifical, Desarrollo Digital y Administración Pública 161
20.32 Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP) 162
20.40 Consorcio Puntos Vuela de Andalucía 163
4.3. Indicadores por políticas presupuestarias 165

5. VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE LEY DEL PRESUPUESTO PARA 2027 167

ANEXOS 176

Anexo 1. Metodología 177
Anexo 2. Relación de cuadros y gráficos 179

1

FUNDAMENTACIÓN Y METODOLOGÍA DEL INFORME

1. FUNDAMENTACIÓN Y METODOLOGÍA DEL INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 2027

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres constituye un principio esencial de la acción pública y un elemento determinante para el progreso económico, la cohesión social y el desarrollo sostenible. La incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas responde al compromiso de los poderes públicos de garantizar que mujeres y hombres puedan ejercer sus derechos y desarrollar sus proyectos de vida en condiciones de igualdad, eliminando las desigualdades estructurales que todavía persisten en los distintos ámbitos sociales, económicos e institucionales.

En este contexto, la presupuestación con perspectiva de género se ha consolidado como una herramienta estratégica para integrar de forma transversal el principio de igualdad en el ciclo presupuestario. Su finalidad es analizar cómo la planificación, asignación y ejecución de los recursos públicos pueden producir efectos diferenciados sobre mujeres y hombres, orientando la toma de decisiones hacia una distribución más equitativa de dichos recursos y favoreciendo la eficacia de las políticas públicas.

La incorporación de la perspectiva de género al presupuesto permite identificar brechas de desigualdad, evaluar la capacidad transformadora de las políticas públicas y fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas sobre el uso de los recursos públicos. Al mismo tiempo, facilita una planificación basada en evidencias, contribuyendo a que las decisiones presupuestarias respondan de manera más eficiente a las necesidades de la ciudadanía.

Este enfoque cuenta con un amplio respaldo internacional. Organismos como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Unión Europea, el Fondo Monetario Internacional y distintas agencias del sistema de Naciones Unidas consideran la presupuestación con perspectiva de género una buena práctica de gobernanza pública, por su contribución tanto a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres como a la mejora de la calidad de las políticas públicas y de la gestión de los recursos públicos.

La Junta de Andalucía aplica desde hace más de dos décadas la presupuestación con perspectiva de género, sustentada en un sólido marco jurídico y metodológico, que ha evolucionado progresivamente hasta consolidarse como uno de los instrumentos de referencia en la integración transversal de la igualdad en el proceso presupuestario. Esta práctica combina el análisis de la realidad social, la planificación presupuestaria, el seguimiento de las actuaciones públicas y la evaluación de los resultados previstos desde la perspectiva de género.

El presente *Informe de Evaluación del Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía* para 2027 constituye el instrumento mediante el cual se analiza la incidencia que las políticas públicas financiadas por el Presupuesto pueden tener sobre la igualdad entre mujeres y hombres. El informe acompaña al Proyecto de Ley del Presupuesto como documentación anexa y ofrece una valoración de la contribución de las distintas políticas de gasto a la reducción de las desigualdades de género, incorporando asimismo el análisis de las actuaciones dirigidas a la prevención y erradicación de la violencia de género.

Su elaboración responde tanto al cumplimiento de las obligaciones establecidas en el ordenamiento jurídico andaluz como al compromiso de la Administración de la Junta de Andalucía con una gestión pública orientada a resultados, basada en la evidencia y comprometida con la mejora continua de las políticas públicas.

MARCO NORMATIVO

La elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto encuentra su fundamento en un conjunto de disposiciones normativas que configuran el marco jurídico de la integración de la perspectiva de género en la actividad presupuestaria de la comunidad autónoma.

El Estatuto de Autonomía para Andalucía, aprobado mediante la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, establece en su artículo 114 que en el procedimiento de elaboración de las leyes y disposiciones reglamentarias de la comunidad autónoma deberá tenerse en cuenta el impacto por razón de género de su contenido. Este mandato constituye el fundamento general para la incorporación sistemática del principio de igualdad en la producción normativa y en la planificación de las políticas públicas.

En desarrollo de este principio, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, dispone en su artículo 8 que el Presupuesto de la comunidad autónoma constituye un instrumento activo para hacer efectivo el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres. Este precepto dota de contenido a la presupuestación con perspectiva de género como herramienta para orientar la planificación y asignación de los recursos públicos hacia la consecución de dicho objetivo.

Por su parte, el texto refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, aprobado mediante el Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, incorpora el Informe de Evaluación de Impacto de Género entre la documentación que acompaña al anteproyecto de Ley del Presupuesto, reforzando su consideración como instrumento integrante del proceso de elaboración presupuestaria.

Posteriormente, 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 la ciudadanía con la Administración de la Junta de Andalucía y el impulso de la actividad económica en Andalucía, modificó la Ley 12/2007, atribuyendo a la consejería competente en materia de presupuestos la responsabilidad de elaborar íntegramente el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Proyecto de Ley del Presupuesto.

De acuerdo con la estructura orgánica vigente de la consejería competente en materia de Hacienda, corresponde a la Dirección General de Presupuestos coordinar el desarrollo e implementación de las perspectivas transversales que deben incorporarse al Presupuesto de la comunidad autónoma, entre ellas la igualdad de género, el cambio climático y la infancia, adolescencia y familia. Esta función se materializa mediante la elaboración de los informes previstos en la normativa aplicable, entre los que ocupa un lugar destacado el presente Informe de Evaluación de Impacto de Género.

Finalmente, el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, regula específicamente la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género como instrumento destinado a garantizar la integración efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de las competencias de los poderes públicos de Andalucía. Asimismo, establece los principios metodológicos que orientan su elaboración y determinan su contenido. 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.

METODOLOGÍA DEL INFORME

Para el Presupuesto de 2027, la elaboración del informe se lleva a cabo de acuerdo con lo recogido en la Orden de 13 de julio de 2026, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el ejercicio 2027. Esta Orden establece las directrices que deben seguir las distintas secciones presupuestarias y entidades instrumentales durante el proceso de programación presupuestaria, incorporando la igualdad de género como una de las perspectivas transversales que deben integrarse en la planificación de las políticas públicas.

La incorporación de la perspectiva de género en el proceso presupuestario se fundamenta en una metodología propia desarrollada por la Junta de Andalucía, denominada Programa G+, cuyo objetivo es identificar el potencial transformador de los programas presupuestarios respecto a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres. Esta metodología permite incorporar el análisis de género desde la fase de planificación presupuestaria y facilita posteriormente el seguimiento y la evaluación de los resultados previstos.

La unidad básica de análisis es el programa presupuestario, entendido como el instrumento mediante el cual se organizan los recursos públicos para alcanzar objetivos concretos dentro de una determinada política pública. Cada programa presupuestario define objetivos estratégicos y operativos, así como las actuaciones necesarias para el ejercicio de las competencias atribuidas al órgano responsable. Esta estructura permite valorar la incidencia que cada política pública puede tener sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

Los programas presupuestarios de las distintas secciones (consejerías, instituciones, agencias, sociedades mercantiles y fundaciones del sector público andaluz, consorcios y demás entidades instrumentales) se clasifican en función de su relevancia para la igualdad de género mediante la denominada Escala G+, incluida en el Anexo VI de la Orden de elaboración del Presupuesto. Esta clasificación constituye el principal instrumento metodológico para determinar la intensidad con la que la perspectiva de género debe incorporarse en el diseño, planificación, ejecución y evaluación de cada programa.

La Escala G+ distingue cuatro categorías:

- Programas G+: programas de gran capacidad transformadora, impacto y relevancia funcional reconocida para la convergencia hacia la igualdad de hombres y mujeres.
- Programas G: programas con incidencia sobre personas, de relevancia media-alta, con un menor impacto, ya sea por el número de personas destinatarias o por el nivel y el contenido de la competencia.
- Programas g1: programas con incidencia sobre personas, de relevancia baja, fundamentalmente de carácter interno o instrumental.
- Programas g0: programas sin incidencia directa sobre las personas o bien incidencia indirecta nula o baja.

Esta clasificación constituye una herramienta que permite orientar los esfuerzos de evaluación hacia aquellos programas con mayor capacidad para generar cambios en la igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, facilita el seguimiento de la evolución de los recursos presupuestarios destinados a las políticas con mayor impacto potencial desde la perspectiva de género y posibilita la realización de análisis comparativos entre ejercicios presupuestarios.

De conformidad con la Orden de elaboración del Presupuesto, las consejerías, agencias, consorcios y restantes entidades del sector público andaluz cuyos programas presupuestarios tengan clasificación G+ deben cumplimentar la valoración de los impactos que las actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto de la Junta de Andalucía para el ejercicio 2027 tendrán sobre la perspectiva transversal de género del Presupuesto, de acuerdo con el Anexo VIII de dicha Orden. A tal efecto, se tendrá en cuenta la planificación estratégica y sectorial de la Junta de Andalucía vigente o en desarrollo en esta materia, así como los informes y evaluaciones realizados hasta la fecha.

Las entidades instrumentales incluidas en el Anexo VII de la Orden de elaboración del Presupuesto participan igualmente en este proceso mediante la definición de objetivos, actuaciones e indicadores que permitan evaluar su contribución a la igualdad de género en el ámbito de sus competencias. La información aportada por estas entidades se incorpora al presente informe como parte del análisis conjunto del impacto de las políticas públicas financiadas por el Presupuesto.

La Dirección General de Presupuestos desempeña un papel central en la coordinación del proceso de elaboración del informe. Para ello mantiene una comunicación permanente con las distintas consejerías, agencias, consorcios y entidades instrumentales, proporcionando asistencia técnica y garantizando la aplicación homogénea de la metodología en toda la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta labor de coordinación permite integrar la información procedente de los diferentes centros gestores, asegurar la coherencia metodológica del proceso y ofrecer una visión conjunta de la contribución del Presupuesto de la comunidad autónoma a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

ESTRUCTURA DEL INFORME

El Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2027 se estructura en cinco capítulos que responden a una secuencia lógica de análisis y evaluación. Esta organización permite relacionar el diagnóstico de la realidad con la planificación presupuestaria y con los resultados previstos, proporcionando una visión integral de la contribución del Presupuesto a la igualdad entre mujeres y hombres.

Tras esta introducción, el capítulo 2, «Realidad», ofrece un diagnóstico actualizado de la situación de la igualdad de género en Andalucía a partir del análisis de trece ámbitos de política pública. Su finalidad es identificar las principales desigualdades y brechas de género que persisten en la comunidad autónoma y que constituyen el punto de partida para la planificación de las actuaciones públicas.

El capítulo se apoya en indicadores procedentes de fuentes estadísticas oficiales, entre las que destacan el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), las unidades estadísticas de las consejerías de la Junta de Andalucía, el Instituto Nacional de Estadística (INE), Eurostat y otros organismos nacionales e internacionales. El análisis incorpora información cuantitativa y cualitativa que permite contextualizar la evolución de la igualdad entre mujeres y hombres y detectar los principales retos sobre los que inciden las políticas públicas.

El capítulo 3, «Representación», analiza la composición por sexo del personal al servicio de la Junta de Andalucía, incluyendo la Administración General, el Sistema Educativo Público Andaluz, el Servicio Andaluz de Salud, el personal no judicial de la Administración de Justicia, así como el personal de las agencias, entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz.

Este análisis permite conocer la situación de mujeres y hombres en el empleo público andaluz mediante el estudio de variables como la distribución por grupos profesionales y categorías, el acceso a puestos directivos y de responsabilidad, la edad, la descendencia y otras características relevantes. La información obtenida facilita la identificación de posibles desequilibrios y contribuye al diseño de actuaciones orientadas a promover una representación más equilibrada y unas condiciones de trabajo acordes con el principio de igualdad.

El capítulo 4, «Recursos y resultados», constituye el núcleo central del Informe, al establecer la relación entre los recursos presupuestarios previstos para 2027 y los resultados esperados en materia de igualdad de género.

El capítulo se organiza en tres apartados complementarios.

El primero presenta un análisis cuantitativo de los créditos presupuestarios desde la perspectiva de género, tomando como referencia la clasificación de los programas presupuestarios según la Escala G+. Este análisis permite conocer el volumen de recursos asociados a programas con distinta capacidad de incidencia sobre la igualdad entre mujeres y hombres y examinar su evolución respecto a ejercicios anteriores.

El segundo apartado recoge el análisis cualitativo de los programas presupuestarios clasificados como G+ y de las entidades instrumentales incluidas en el Anexo VII de la Orden de elaboración del Presupuesto. Para cada uno de ellos se presenta un diagnóstico de las principales desigualdades detectadas en el ámbito competencial correspondiente, la adecuación de las actuaciones previstas al marco normativo y estratégico vigente y una síntesis de los resultados esperados derivados de la ejecución de dichas actuaciones. Asimismo, cuando procede, se incorpora el análisis de las medidas orientadas a la prevención y erradicación de la violencia de género.

El tercer apartado ofrece una visión agregada de los principales indicadores presupuestarios con enfoque de género, permitiendo valorar el grado de incorporación de esta perspectiva en las diferentes políticas de gasto y en las distintas secciones presupuestarias de la Junta de Andalucía. Estos indicadores constituyen un instrumento de seguimiento que facilita el análisis de la evolución del Presupuesto desde la perspectiva de género y fortalece la transparencia del proceso presupuestario.

Finalmente, el capítulo 5, «Valoración del impacto de género», integra las evidencias obtenidas a lo largo del Informe para ofrecer una valoración global de la incidencia prevista del Presupuesto de la comunidad autónoma sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

Esta valoración se fundamenta en la relación entre las principales desigualdades identificadas en los capítulos de «Realidad» y «Representación» y las actuaciones, recursos y resultados previstos en los programas presupuestarios con mayor relevancia para la igualdad de género. De este modo, el Informe proporciona una evaluación conjunta de la capacidad del Presupuesto para contribuir a la reducción de las brechas de género y al avance hacia una sociedad más igualitaria, reforzando el papel del presupuesto como instrumento estratégico para la consecución de los objetivos de igualdad de la Junta de Andalucía.

2

REALIDAD (LA IGUALDAD EN REALIDAD)

El capítulo "La Igualdad en Realidad" expone una visión actualizada de los principales indicadores de igualdad de género en Andalucía, con el objetivo de ofrecer una visión de la situación y evolución de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la realidad social, económica y laboral de la Comunidad Autónoma. Para ello, el diagnóstico se estructura en las áreas temáticas ya consolidadas: población e inmigración; poder y representación; empleo, renta y pensiones; tributos; empresas, universidad y TIC; educación; cultura y deporte; salud; bienestar social, conciliación, dependencia y violencia de género; vivienda y transporte; agricultura y pesca; medio ambiente y turismo y comercio.

Conforme a la legislación vigente sobre igualdad de género en Andalucía, los poderes públicos deben incluir sistemáticamente la variable sexo en la recogida de datos estadísticos, así como en cualquier análisis o estudio dirigido a visibilizar las diferentes realidades entre mujeres y hombres. Este mandato figura en el artículo 10 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Asimismo, la normativa exige aplicar el enfoque de género en la interpretación de los resultados con el fin de mostrar la evolución de las desigualdades existentes, estableciendo así la obligación de trasladar la evidencia estadística tanto al diseño de las políticas públicas como a la formulación de los presupuestos autonómicos.

En esta línea, el Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2023-2029 profundiza en este mandato al establecer como principio transversal la incorporación sistemática de la perspectiva de género y la variable sexo en el conjunto de la producción estadística. Con ello se busca impulsar el establecimiento de nuevos indicadores y metodologías que mejoren la medición de las desigualdades de género, dotando a la Administración de una base analítica más sólida y precisa para orientar la acción pública.

Disponer de datos contrastados resulta imprescindible para diseñar unos presupuestos con perspectiva de género, dado que la distribución de recursos y la determinación de las prioridades de gasto puede generar impactos de género diferenciados. Contar con información estadística rigurosa permite, además, orientar y focalizar el gasto público hacia aquellos ámbitos en los que puede contribuir en mayor medida a reducir las desigualdades, reforzando la eficacia y la eficiencia de las políticas públicas.

Para la elaboración del presente capítulo de Realidad, se utiliza información procedente de organismos estadísticos de ámbito europeo, nacional y autonómico, entre los que se encuentran Eurostat, el Instituto Nacional de Estadística (INE), el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) y las unidades estadísticas correspondientes de las diversas consejerías de la Junta de Andalucía, que han suministrado datos específicos dentro de sus respectivos ámbitos de actuación.

La fecha general de referencia para la recogida de los datos es el 30 de abril de 2026. Excepcionalmente, en aquellos casos en los que los organismos oficiales no disponían de cifras actualizadas a esa fecha, se ha mantenido la información del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto 2026, con el fin de garantizar la continuidad y comparabilidad de las series estadísticas.

Sobre esta base, este capítulo reúne un total de 128 indicadores estadísticos distribuidos en los trece bloques temáticos señalados anteriormente. Una gran mayoría de estos indicadores (95) analiza la serie histórica de los últimos diez años o el intervalo más extenso para el cual existe disponibilidad estadística en Andalucía. Por otra parte, cuando la disponibilidad de información lo permite, se incorporan datos de ámbito nacional (19 indicadores) para comparar la realidad de Andalucía con la del conjunto de España.

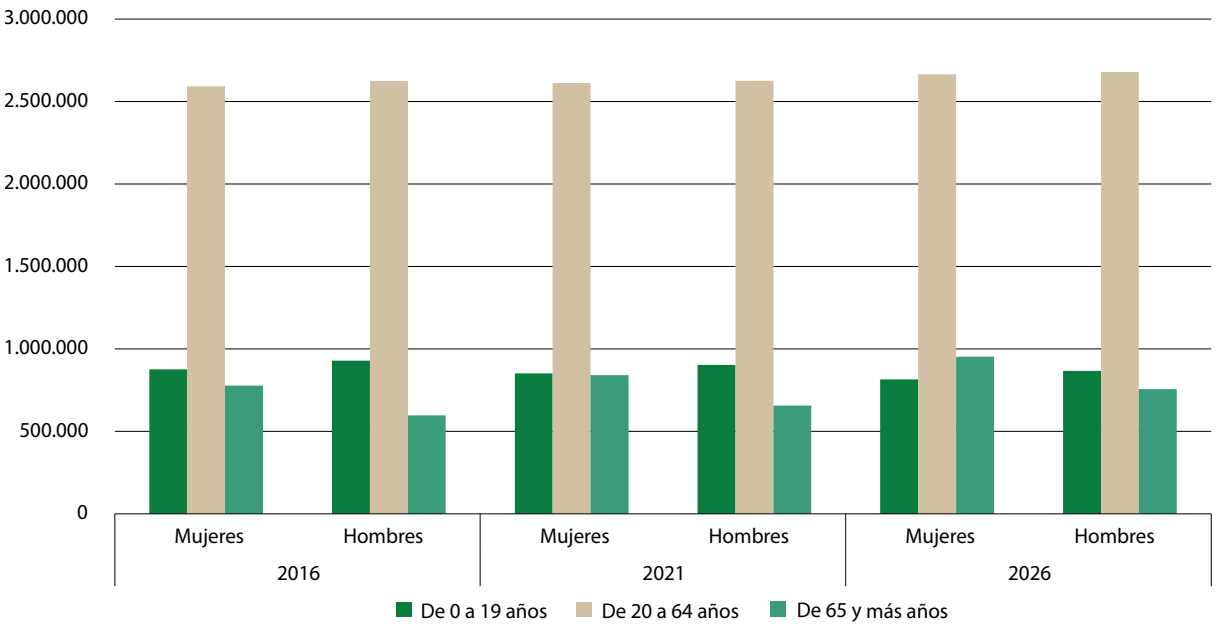
POBLACIÓN E INMIGRACIÓN

La evolución demográfica de Andalucía durante la última década se caracteriza por un crecimiento sostenido de la población residente, acompañado de cambios en su estructura por edades y en las formas de convivencia. En este contexto, a 1 de enero de 2026 Andalucía cuenta con 8.733.535 personas residentes, lo que supone un crecimiento del 4,1% respecto a 2016 y un incremento de 341.489 habitantes. De este aumento, 152.511 corresponden a hombres y 188.978 a mujeres.

Andalucía mantiene una posición destacada en el contexto demográfico nacional, al ser la comunidad autónoma con mayor volumen de población y concentrar el 17,6% del total de residentes en España. Le siguen Cataluña, con el 16,6%, y la Comunidad de Madrid, con el 14,5%.

La distribución de la población andaluza por sexo mantiene en 2026 un elevado grado de equilibrio: las mujeres representan el 50,8% del total, con 4.432.609 residentes, mientras que los hombres suponen el 49,2%, con 4.300.926. Esta estructura es similar a la observada en el conjunto de España y en la mayoría de las comunidades autónomas. Las excepciones son Castilla-La Mancha, la Región de Murcia y la Ciudad Autónoma de Ceuta, 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 2016, 2021 y 2026



Nota: Datos provisionales a 1 de enero de 2026.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística continua de población.

La estructura por edades evidencia, sin embargo, una tendencia más definida. A comienzos de 2026, el grupo de 20 a 64 años concentra el 61,2% de la población andaluza, mientras que los grupos de 0 a 19 años y de 65 y más años presentan pesos similares, del 19,3% y el 19,6%, respectivamente. La distribución por sexo varía según la edad: las mujeres tienen una mayor presencia entre la población de 65 y más años, donde representan el 55,8%, mientras que los hombres son mayoría en el grupo de 0 a 19 años, con un 51,5%.

La evolución respecto a 2016 pone de manifiesto el avance del envejecimiento demográfico. La población de 65 y más años ha aumentado un 24,8% durante este periodo, frente al crecimiento más moderado del 2,3% registrado entre la población de 20 a 64 años. En sentido contrario, el grupo de 0 a 19 años se ha reducido un 6,1%. Dentro de la población de mayor edad, el crecimiento ha sido más intenso entre los hombres, con un 27,9%, que entre las mujeres, con un 22,51%, reduciéndose así la diferencia entre ambos sexos en este grupo de edad.

La distribución territorial muestra una elevada concentración de la población en las provincias de Sevilla y Málaga, que reúnen el 22,8% y el 20,7% del total andaluz, respectivamente. A continuación, se sitúan Cádiz, con el 14,5%, y Granada, con el 10,9%. El resto de las provincias presenta una participación inferior al 10%: Almería concentra el 9%, Córdoba el 8,8%, Jaén el 7,1% y Huelva el 6,2%.

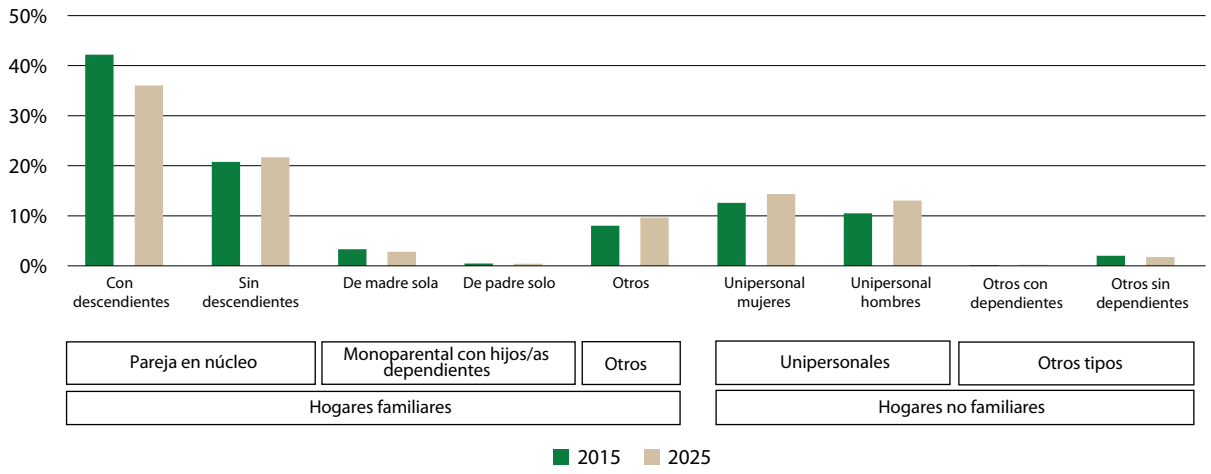
Por sexo, Almería es la única provincia andaluza en la que los hombres representan una proporción superior a la de las mujeres. En las siete provincias restantes, la población femenina supera ligeramente a la masculina, manteniéndose en todos los casos una distribución próxima al equilibrio.

Los indicadores de dependencia demográfica permiten profundizar en las consecuencias de los cambios experimentados por la estructura de edades. A comienzos de 2025, el índice de dependencia senil se sitúa próximo al 29%, tras aumentar 4,6 puntos porcentuales respecto a 2015. Por el contrario, el índice de dependencia juvenil alcanza el 22,5%, lo que supone una reducción de cerca de 3,8 puntos porcentuales durante la última década. La evolución contrapuesta de ambos indicadores refleja el aumento del peso relativo de la población de mayor edad y la disminución de la población joven en relación con la población potencialmente activa.

Las diferencias territoriales son especialmente apreciables en la dependencia senil. En 2025, Córdoba, con un 33,6%, y Jaén, con un 33,1%, presentan los valores más elevados, ambos superiores al registrado para el conjunto de España, del 31,7%. En el extremo contrario se encuentra Almería, con un índice de dependencia senil del 24,4%.

La dependencia juvenil presenta un comportamiento diferente. Todas las provincias andaluzas, salvo Jaén, registran valores superiores a la media nacional, situada en el 21,4%. Almería, con un 25,1%, y Sevilla, con un 23,1%, presentan los índices más elevados de Andalucía.

Gráfico 2.2. Tipología de los hogares andaluces. Años 2015 y 2025



Nota: Porcentaje sobre el total de hogares.

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

En 2025 se contabilizan 3.426.586 hogares en Andalucía. Los hogares familiares representan el 70,6% del total, frente al 29,4% correspondiente a los hogares no familiares. La evolución de las formas de convivencia durante la última década pone de manifiesto una progresiva transformación de la estructura de los hogares.

Entre 2015 y 2025, los hogares familiares con hijos e hijas han reducido su peso en 6,1 puntos porcentuales, aunque continúan siendo la modalidad más frecuente y representan el 36% del total. Por el contrario, los hogares familiares sin descendencia han incrementado su participación en 0,9 puntos porcentuales. También han aumentado los hogares monoparentales con hijos e hijas dependientes, cuyo peso se ha incrementado en 1,8 puntos porcentuales durante el periodo. En este último grupo existe una marcada diferencia por sexo: los hogares encabezados por mujeres representan el 2,8% del total de hogares andaluces, frente al 0,4% de los encabezados por hombres.

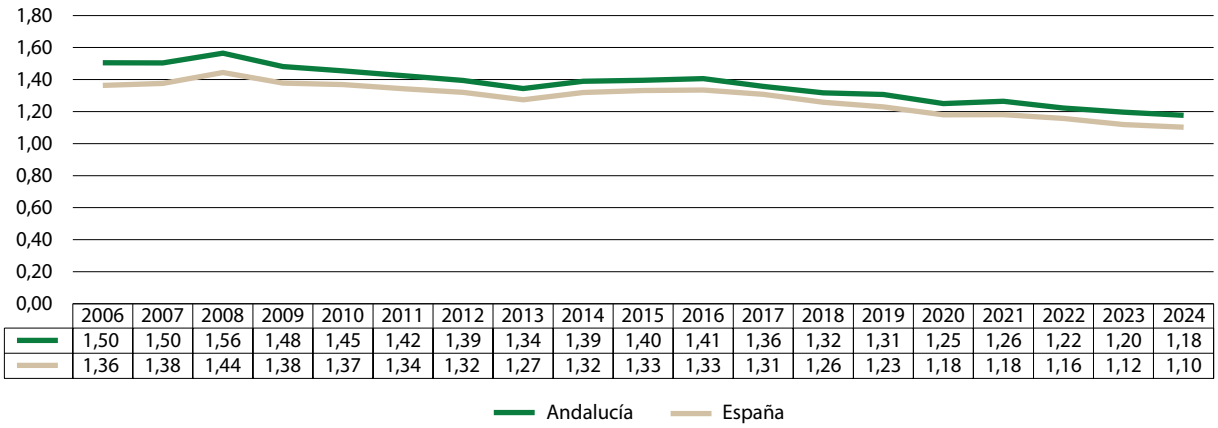
Los hogares no familiares constituyen la segunda modalidad de convivencia más frecuente, con el 29,4% del total. Dentro de ellos destacan los hogares unipersonales, que han aumentado un 4,3% en la última década y representan ya el 27,4% de los hogares andaluces. El crecimiento ha sido más intenso entre los hombres, con un incremento del 2,6%, frente al 1,7% registrado entre las mujeres.

En conjunto, la evolución de los hogares refleja una transformación de las estructuras de convivencia y de los modelos familiares en Andalucía, caracterizada por una mayor diversidad de formas de hogar y por el progresivo aumento de los hogares de menor tamaño.

En materia de fecundidad, el indicador coyuntural de fecundidad de Andalucía se sitúa en 2024 en 1,18 hijos e hijas por mujer, por encima del valor registrado para el conjunto de España, de 1,10. No obstante, la evolución desde 2006 muestra una tendencia descendente: en ese año el indicador alcanzaba 1,50 hijos e hijas por mujer.

Las diferencias entre provincias son significativas. Almería presenta el valor más elevado, con 1,44 hijos e hijas por mujer, seguida de Córdoba y Sevilla, ambas con 1,21. Málaga registra, por el contrario, el nivel más reducido, con un indicador de 1,07.

Gráfico 2.3. Evolución de la fecundidad (ICF) en Andalucía y España. Periodo 2006-2024



	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Andalucía	1,50	1,50	1,56	1,48	1,45	1,42	1,39	1,34	1,39	1,40	1,41	1,36	1,32	1,31	1,25	1,26	1,22	1,20	1,18
España	1,36	1,38	1,44	1,38	1,37	1,34	1,32	1,27	1,32	1,33	1,33	1,31	1,26	1,23	1,18	1,18	1,16	1,12	1,10

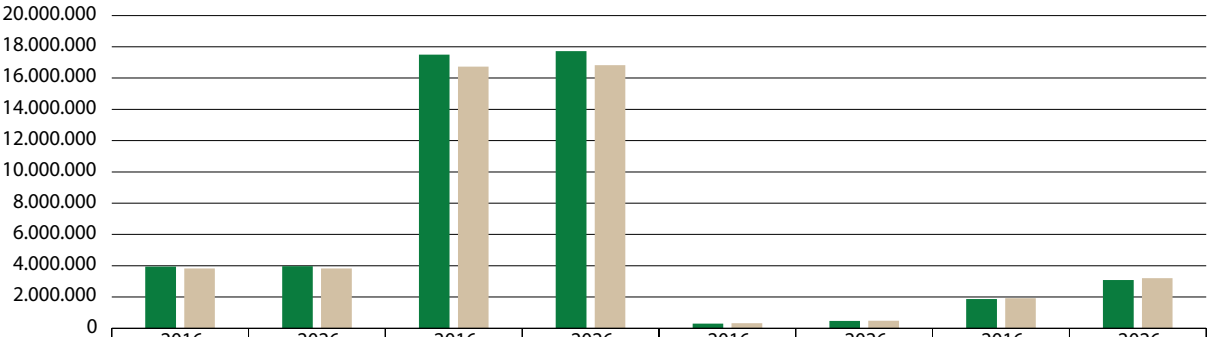
Nota: En Andalucía, los datos de 2011 a 2020 se han actualizado mediante la Estadística continua de población. A nivel nacional, los resultados de 2012 a 2020 lo han realizado con las estimaciones intercensales de población. Los datos de 2021 a 2024 en Andalucía y España se actualizan con la población de los censos anuales a 1 de enero.

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Instituto Nacional de Estadística (INE)

La población de nacionalidad extranjera constituye otro de los elementos relevantes de la evolución demográfica andaluza. A 1 de enero de 2026 residían en Andalucía 948.115 personas extranjeras, que representan el 10,9% del total de la población. La composición por sexo es prácticamente equilibrada, aunque con una ligera mayoría masculina, representando los hombres el 50,9% y las mujeres el 49,1%.

La evolución de la última década evidencia un notable incremento de la población extranjera residente en Andalucía. En 2016 se contabilizaban 621.267 personas de nacionalidad extranjera, por lo que su peso relativo sobre el conjunto de la población andaluza ha aumentado 3,5 puntos porcentuales.

Gráfico 2.4. Población española y extranjera residente en Andalucía y en el resto de España según sexo. Años 2016 y 2026



	Población española				Población extranjera			
	Andalucía		Resto de España		Andalucía		Resto de España	
	2016	2026	2016	2026	2016	2026	2016	2026
Mujeres	3.940.750	3.966.694	17.499.000	17.717.912	302.881	465.915	1.869.808	3.086.994
Hombres	3.830.029	3.818.726	16.729.771	16.823.832	318.386	482.200	1.928.259	3.208.452

Nota: Datos provisionales de 1 de enero de 2026.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta continua de población.

En el conjunto de España, excluida Andalucía, la población de nacionalidad extranjera asciende en 2026 a 6.295.446 personas, que representan el 18,2% del total de residentes. Al igual que en Andalucía, la distribución por sexo de este colectivo presenta una composición prácticamente equilibrada.

La población extranjera residente en Andalucía presenta una procedencia geográfica diversa. En 2025, el 41,2% procede de Europa y, dentro de este grupo, el 25,6% corresponde a personas originarias de países de la Unión Europea. América y África representan, respectivamente, el 27% y el 26,5% de la población extranjera, mientras que Asia concentra el 5,1%. Oceanía y las personas en situación de apátrida representan, en ambos casos, el 0,1%.

La composición por procedencia también ha experimentado cambios durante la última década. Entre 2015 y 2025 se observa una disminución significativa de la población procedente de los países de la UE-27, paralela al incremento de las personas originarias de otros países europeos, así como de América y África.

Desde la perspectiva de género, la distribución es, en términos generales, equilibrada en la mayoría de los grupos de procedencia. Destaca, no obstante, una mayor presencia masculina entre la población procedente de África, donde los hombres representan el 62,5% del total. Esta diferencia es aún más acusada entre las personas procedentes de Oceanía y las personas en situación de apátrida, colectivos en los que los hombres representan el 71,1%.

La población de origen andaluz residente en el extranjero también ha experimentado un crecimiento significativo durante la última década. En 2026 se contabilizan 354.838 personas, con una composición por sexo próxima al equilibrio: el 50,7% son mujeres y el 49,3% hombres.

El 42,1% de esta población reside en países de la Unión Europea, mientras que el 57,9% se encuentra en otros territorios del mundo. Por edad, la emigración andaluza se concentra principalmente en los grupos potencialmente activos desde el punto de vista laboral: el 29,9% tiene entre 16 y 39 años y el 34,3% entre 40 y 64 años, con una distribución similar entre mujeres y hombres.

En la última década, el número de personas de origen andaluz residentes en el exterior ha aumentado un 34,2%. Durante este periodo también se ha incrementado el peso de quienes han establecido su residencia en países de la Unión Europea, mientras que se ha reducido la proporción de quienes residen en otras zonas del mundo.

PODER Y REPRESENTACIÓN

El estudio de la presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de poder resulta relevante para comprender cómo se configuran los procesos de acceso a la toma de decisiones y para identificar posibles patrones, tendencias o factores que puedan estar influyendo en dicha distribución.

En este sentido, el Parlamento andaluz, órgano legislativo de la comunidad autónoma, se sitúa en 2026 en una posición próxima a la paridad, con el 50,5% de sus 109 escaños ocupados por parlamentarias y el 49,5% por parlamentarios, distribución que permanece inalterada desde 2016. A nivel nacional, el conjunto de parlamentos y asambleas de comunidades y ciudades autónomas presenta una representación equilibrada, con un 51,4% de hombres y un 48,6% de mujeres, mostrando un incremento de la presencia de estas últimas sobre los datos de 2016 (54,8% parlamentarios y 45,2% parlamentarias). Por comunidades, la totalidad de los parlamentos y asambleas se encuentra en 2026 dentro de los márgenes de equilibrio, con la excepción de Castilla-La Mancha y La Rioja, donde la proporción de mujeres no alcanza el 40%. Cabe destacar que la situación general del conjunto de las comunidades permanece igual que en la última década, dado que en 2016 el desequilibrio por mayoría masculina afectaba también a dos comunidades: Galicia y la Región de Murcia.

Por lo que respecta a los cargos unipersonales de las comisiones del Parlamento de Andalucía, la distribución se mantiene también dentro de los márgenes de equilibrio, si bien con un leve retroceso de la presencia femenina: las mujeres ocupan el 40,5% de estos puestos (30) frente al 59,5% de los hombres (44) en 2026, lo que representa una disminución de 2,5 puntos porcentuales respecto a 2020.

El Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, integrado en 2026 por 15 personas, 6 mujeres y 9 hombres, mantiene un equilibrio representativo en términos similares a los registrados en 2016, año en que su composición era de 6 mujeres y 8 hombres. No sucede lo mismo en el conjunto de los gobiernos autonómicos, donde la proporción de mujeres ha experimentado un descenso en la última década, pasando del 43,2% al 41,5%.

En el ámbito municipal, la representación femenina en las alcaldías andaluzas ha registrado un ligero incremento en la última década: del total de 785 alcaldías[1] existentes en marzo de 2026, el 26,1% (205) está gobernado por mujeres y el 73,9% (580) por hombres, lo que equivale a una brecha de género de 47,8 puntos porcentuales. En 2016, sobre un total de 778 alcaldías, la presencia femenina se situaba en el 24,2% (75,8% de hombres), por lo que la brecha se ha reducido en 3,9 puntos en diez años. La distribución de las concejalías, en cambio, presenta un panorama considerablemente más equilibrado en 2026, con un 51,4% de puestos ocupados por hombres y un 48,6% por mujeres.

El desequilibrio de género persiste en 2026 en todas las zonas de densidad municipal analizadas en Andalucía, si bien con diferencias notables según el grado de urbanización. El dato más destacado es el notable avance de las alcaldesas en el ámbito urbano, cuya representación asciende al 37,8% en 2026 (frente al 62,2% de alcaldes), un incremento de 13,4 puntos porcentuales respecto a 2021 que contrasta con la evolución mucho más moderada del resto de zonas. En las zonas de densidad media, la presencia femenina se sitúa en el 22,8% (77,2% de hombres), apenas 1,4 puntos más que en 2021, mientras que en las zonas rurales el aumento es de 1,2 puntos, con las alcaldesas ocupando el 26,4% de los puestos en 2026 frente al 25,2% en 2021.

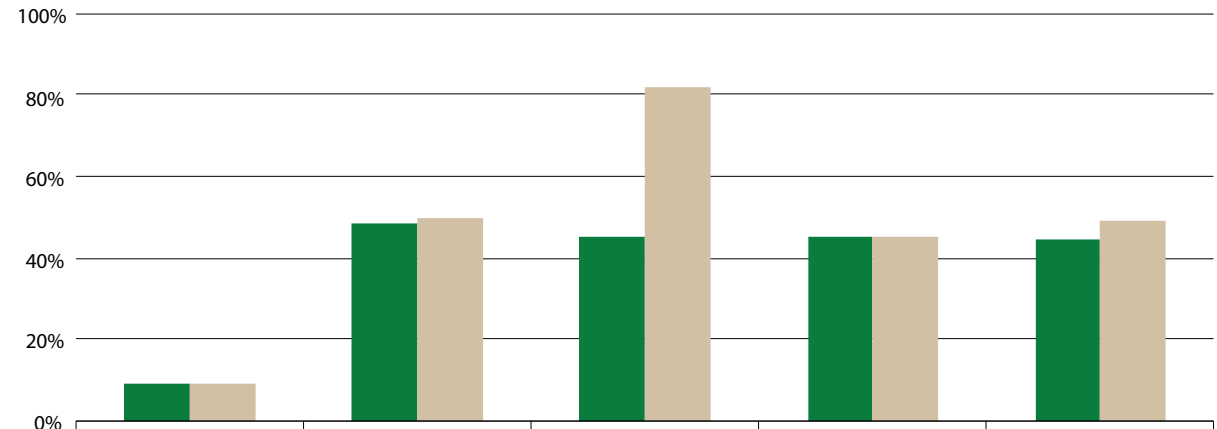
La distribución por sexo entre los diputados y diputadas provinciales de Andalucía se mantiene, en 2026, dentro de los márgenes de equilibrio, con un 55,9% de hombres y un 44,1% de mujeres sobre un total de 227 puestos —cifras próximas a las de 2016 (56,1% y 43,9%, respectivamente)—. Esta representación varía, no obstante, en función del partido político: el PP presenta un equilibrio con mayor proporción de hombres (56,9%), el PSOE se aproxima a la paridad (50,5% de hombres) y Con Andalucía-IU alcanza una distribución totalmente paritaria (50%), mientras que el conjunto de «otros partidos» muestran una representación exclusivamente masculina.

1 En 2016 existían un total de 778 alcaldías correspondientes a los 778 municipios constituidos en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Sin embargo, en 2018, la cifra aumentó hasta alcanzar las 785 alcaldías actuales debido a la segregación e independencia de nuevos municipios a partir de 2018 (como El Palmar de Troya, San Martín del Tesorillo, Fornes, Torrenueva Costa, La Guijarrosa, Fuente Carreteros y Balanegra, este último creado a finales de 2015).

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía está integrado por siete salas —una de lo Civil y Penal, tres de lo Contencioso-Administrativo y tres de lo Social— y compuesto por la Presidencia, las presidencias de Sala, los magistrados y magistradas, así como el personal de los cuerpos de letrados de la Administración de Justicia y el personal funcionario al servicio de esta . En 2026, el TSJA presenta una distribución cercana al equilibrio representativo: de las 86 personas que ocupan estos puestos, el 60,5% son hombres (52) y el 39,5% mujeres (34). La proporción de mujeres ha aumentado 3,4 puntos porcentuales en la última década, desde el 36,1% registrado en 2016.

Los órganos unipersonales de gobierno de las universidades públicas andaluzas muestran un avance sostenido en la representación femenina a lo largo del periodo 2016-2026, alcanzando las mujeres el 49% de estos puestos en el último año, 4,6 puntos porcentuales más que en 2016 (44,4%). Este avance, sin embargo, no es homogéneo entre los distintos cargos: mientras que las secretarías generales registran la variación más significativa, del 45,5% en 2016 al 81,8% en 2026 (un incremento de 36,3 puntos), los rectorados apenas han experimentado cambios, manteniéndose la presencia femenina en el 9,1%, es decir, una única rectora en toda la década. Los vicerrectorados, por su parte, evolucionan del 48,8% en 2016 al 50% en 2026, en tanto que los puestos de gerencia permanecen estables, con un 45,5% en ambos años.

Gráfico 2.5. Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de Gobierno de las Universidades Andaluzas. Años 2016 y 2026



	Rectorado	Vicerrectorado	Secretaría General	Gerencia	Total Gobierno
2016	9,1%	48,8%	45,5%	45,5%	44,4%
2026	9,1%	50,0%	81,8%	45,5%	49,0%

Nota: Datos a 24 de mayo de 2016 y 24 de marzo de 2026 respectivamente.

Fuente: Universidades andaluzas.

En el ámbito de las organizaciones relacionadas con la investigación, el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) presenta en 2026 una distribución equilibrada en sus equipos directivos, con un 48,7% de mujeres y un 51,3% de hombres, lo que supone un incremento notable de 20,7 puntos porcentuales en la participación femenina respecto a 2016, año en que la composición de estos equipos estaba marcadamente masculinizada (72% hombres y 28% mujeres). Este equilibrio de conjunto, no obstante, contiene diferencias por nivel directivo: los hombres son mayoría en las direcciones (63,6%) y en las vicedirecciones (55,9%), mientras que las mujeres predominan en los puestos de gerencia (68,2%).

El análisis de los medios de comunicación en Andalucía se inicia con el personal directivo de la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA), cuya distribución en 2026 resulta desequilibrada: los hombres ocupan el 70,6% de los cargos de mayor responsabilidad frente al 29,4% de mujeres, lo que supone un descenso de 5,3 puntos porcentuales en la participación femenina respecto a 2016 (34,7% de mujeres). Por otro lado, Radio Televisión Española (RTVE) presenta en 2026 una situación más equilibrada en su personal directivo, compuesto por un 60% de hombres y un 40% de

mujeres. Al desagregar los datos de la RTVA por ámbito de dirección, se observa una tendencia similar a la general: predominio masculino en el Consejo de Administración (70%), en las áreas corporativas y operativas (76,5%) y, en menor medida, en las direcciones territoriales (70,6%). Mientras que en las dos primeras áreas apenas se aprecian cambios significativos a lo largo de la década, las direcciones territoriales sí registran un descenso acusado de la participación femenina, que pasa del 57,1% en 2016 al 42,9% en 2026.

Por lo que se refiere a los tiempos de palabra y las intervenciones en los telenoticiarios de las televisiones públicas de Andalucía, la brecha de género se ha ido estrechando de manera progresiva entre 2015 y 2025: las intervenciones femeninas pasan del 31,3% en 2015 al 41% en 2025 (frente al 68,7% y el 59% de los hombres, respectivamente), situándose ya en 2025 dentro de los márgenes de equilibrio.

En el caso concreto de las intervenciones de personas expertas, el aumento de la presencia femenina resulta más limitado, sin llegar a alcanzar el umbral del 40% considerado equilibrado. Los mejores registros corresponden a 2025, con un 31,5% de intervenciones femeninas y el 68,5% de las masculinas, frente al 27% y el 73% respectivamente de 2015, reflejándose un incremento de 4,5 puntos porcentuales de participación femenina en la década.

Los tiempos de palabra en antena de las televisiones públicas de Andalucía completan este panorama con una reducción de 9 puntos porcentuales en la brecha de género entre 2015 y 2025: los tiempos masculinos descienden del 69,7% al 60,7%, mientras que los femeninos aumentan del 30,3% al 39,3% en el mismo periodo.

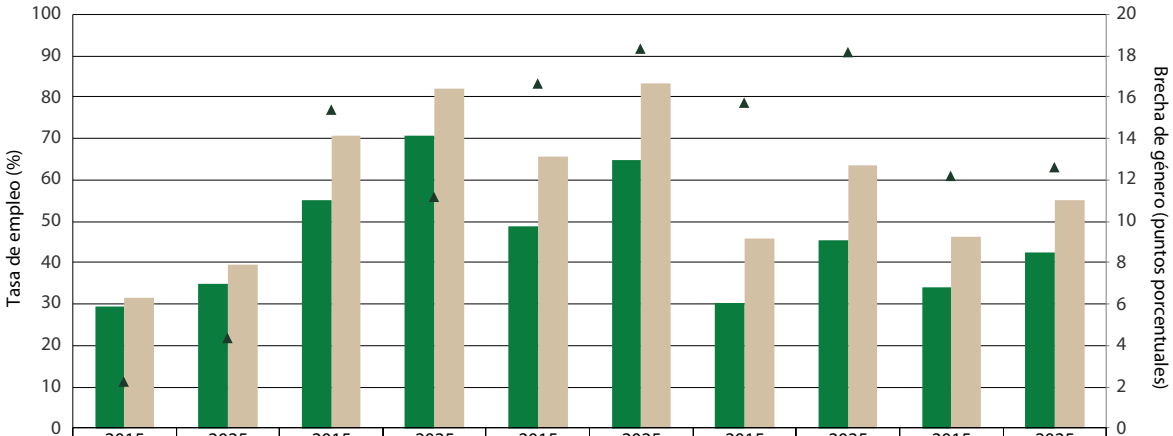
EMPLEO

El mercado laboral en Andalucía mantiene su evolución positiva en 2025. Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), el número de personas ocupadas en la comunidad autónoma alcanzó los 3.565.482, lo que supone un incremento de 103.365 personas respecto al año anterior y consolida, por segundo año consecutivo, el máximo de la serie histórica. Este crecimiento interanual es ligeramente superior para Andalucía (3%) que para el conjunto de España (2,6%). La distribución por sexo muestra un 44,7% de mujeres y un 55,3% de hombres entre la población ocupada, lo que pone de manifiesto que el aumento del empleo no ha ido acompañado de una distribución equilibrada entre mujeres y hombres.

No obstante, esta evolución positiva del empleo no se traduce en una reducción de las desigualdades de género en el acceso al mercado laboral. En 2025, la tasa de empleo femenino se situó en el 42,3%, frente al 54,9% del masculino, lo que supone una brecha de 12,6 puntos porcentuales. En comparación con 2015, esta diferencia aumenta ligeramente (0,4 puntos porcentuales), debido a que el incremento experimentado por la tasa de empleo masculino durante la última década ha sido superior al registrado por el femenino (8,5 y 8 puntos porcentuales, respectivamente).

Estos datos reflejan que el crecimiento del empleo ha beneficiado a ambos sexos, aunque con mayor intensidad a los hombres, manteniéndose las diferencias estructurales en la participación laboral.

Gráfico 2.6. Tasa de empleo de la población en edad de trabajar según sexo y grupos de edad en Andalucía. Años 2015 y 2025



	2015	2025	2015	2025	2015	2025	2015	2025	2015	2025
	De 16 a 29 años		De 30 a 44 años		De 45 a 54 años		De 55 a 64 años		Total	
Mujeres	29,3	35,0	55,2	70,8	48,8	64,9	30,2	45,3	34,3	42,3
Hombres	31,6	39,3	70,6	81,9	65,5	83,2	46,0	63,5	46,5	54,9
Brecha de género	2,3	4,4	15,4	11,2	16,7	18,4	15,8	18,2	12,2	12,6

Nota: Media anual. El total incluye al grupo de edad de 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).

Por edad, los hombres de 45 a 54 años presentan la mayor tasa de empleo en 2025 (83,2%), mientras que para las mujeres esta situación se observa en el tramo de 30 a 44 años (70,8%). La brecha de género más alta se registra en la cohorte de 45 a 54 años, alcanzando los 18,4 puntos porcentuales. Entre 2015 y 2025, la brecha de género ha aumentado en todos los tramos de edad, exceptuando en el grupo de 30 a 44 años (15,4 puntos porcentuales en 2015 y 11,2 diez años más tarde).

El análisis de la población ocupada en Andalucía según las ramas de actividad pone de manifiesto la persistencia de una importante segregación horizontal del mercado laboral por razón de sexo.

Las ramas donde se observa la situación más cercana a la paridad corresponden a las actividades profesionales, científicas y técnicas; administrativas y servicios auxiliares (52% hombres y 48% mujeres), y a las actividades inmobiliarias (53,1% mujeres y 46,9% hombres).

En contraste, persisten sectores fuertemente masculinizados, como la construcción, con una brecha de 84,5 puntos porcentuales, y la industria manufacturera (51,5 puntos). Por el contrario, la sobrerrepresentación femenina se concentra en las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento y empleo doméstico (28,3 puntos porcentuales), así como en Administración Pública, Educación, Actividades sanitarias y Servicios Sociales (25,1 puntos).

La persistencia de esta distribución desigual evidencia que la segregación ocupacional continúa siendo uno de los principales factores que explican las diferencias de género en el mercado laboral andaluz.

Sin embargo, la segregación disminuye en la última década cuando el análisis se realiza según el nivel de cualificación de la ocupación. Esta reducción es más acusada en el caso de las ocupaciones de alta cualificación (6,5 puntos porcentuales), que muestran en 2025 una distribución por sexo muy cercana a la paridad (48,8% mujeres y 51,2% hombres). En el caso de las ocupaciones de media cualificación, la reducción solo alcanza los 2,1 puntos porcentuales, lo que implica que todavía existen diferencias significativas entre sexos (40,4% mujeres y 59,6% hombres).

La introducción de nuevas tecnologías en los procesos productivos constituye uno de los principales factores de transformación del mercado laboral. No obstante, la participación de mujeres y hombres en las ocupaciones tecnológicas continúa mostrando un importante desequilibrio por razón de sexo. Aunque este sector continúa estando masculinizado, la presencia femenina en estas actividades ha crecido de forma notable, con una

reducción de la brecha de género, de 60,8 puntos porcentuales en 2015 a 46,4 en 2025. De las 69.685 personas ocupadas en este sector en 2025 en Andalucía, el 26,8% eran mujeres y el 73,2%, hombres.

Uno de los factores más relevantes que influyen en el acceso al mercado laboral en condiciones de igualdad es que las personas estén afectadas por algún grado de discapacidad. En este sentido, en la década 2014-2024 la tasa de empleo de personas sin discapacidad aumentó 13,5 puntos porcentuales, mientras que la de las personas con discapacidad lo hace en 7,9 puntos porcentuales. Si se incorpora la variable sexo, en 2024 la diferencia de la tasa de empleo entre las personas que tienen o no discapacidad es superior entre los hombres (45,6 puntos porcentuales frente a 31,5 entre las mujeres). Por otra parte, la brecha de género es mayor entre las personas sin discapacidad (14,5 puntos porcentuales) que entre las personas con discapacidad (0,4 puntos porcentuales). Sin embargo, en comparación con 2014, crece más la brecha de género de la tasa de empleo de las personas con discapacidad frente a quienes no la tienen (2,8 y 0,9 puntos porcentuales, respectivamente).

Si se considera la situación profesional, las personas ocupadas por cuenta propia en Andalucía alcanzan un total de 575.435 personas, observándose entre 2015 y 2025 un aumento de la proporción de mujeres, que han pasado del 32,9% al 35,1%. Esta evolución ha contribuido a reducir la brecha de género en 4,3 puntos porcentuales durante la década. Asimismo, aumenta la proporción de mujeres ocupadas por cuenta propia que, además, son empleadoras, al pasar del 21,2% al 27,6% en el mismo periodo, situándose la brecha de género en 5,5 puntos porcentuales en 2025.

El análisis del desempleo muestra que, en 2025, la tasa de desempleo femenino en Andalucía fue superior a la del masculino (18,2% y 12,7%, respectivamente). Estos datos evidencian la persistencia de una brecha de género de carácter estructural, que alcanza los 5,5 puntos porcentuales, un valor prácticamente idéntico al registrado en 2015 (5,4 puntos porcentuales). En el conjunto de España, la brecha de género es sensiblemente menor, con 2,6 puntos porcentuales, al registrarse una tasa de desempleo para las mujeres de 11,9% y de 9,3% para los hombres. Asimismo, la tasa de desempleo desciende conforme crece el nivel educativo, de esta manera, en Andalucía, en 2025, las tasas más elevadas se registran en personas que han cursado primera etapa de educación secundaria o estudios inferiores, siendo superior la tasa femenina (27,9%) que la masculina (17,3%).

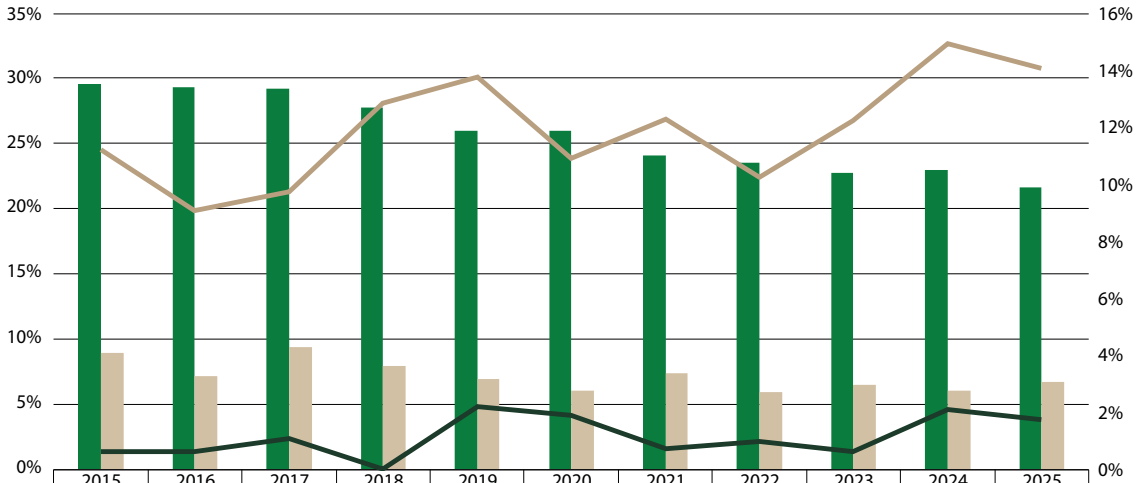
En cuanto al desempleo de larga duración en Andalucía, a pesar de la reducción del 68,1% en el número de personas desempleadas de larga duración entre 2015 y 2025, la brecha de género se intensifica, pasando de 1,2 a 18,1 puntos porcentuales en la década, con una distribución de un 40,9% de hombres y un 59,1% de mujeres en 2025.

Por edad, en 2025 los jóvenes andaluces (16 a 29 años) presentan las tasas más elevadas de desempleo (24,8%); sin embargo, muestran la menor brecha de género (1,7 puntos porcentuales). La más alta se observa en la franja de 45 a 54 años (9,2 puntos porcentuales), ya que la tasa de desempleo masculina es del 8,2% y la femenina del 17,4%. Dentro del desempleo juvenil, entre 2015 y 2025 se produce un descenso de la población juvenil (16 a 34 años) que ni estudia ni trabaja, más acusado en las mujeres que en los hombres (12,6 y 11,7 puntos porcentuales respectivamente). A pesar de ello, la proporción de mujeres en esta situación (16,7%) continúa siendo mayor que la de hombres (14,7%).

Por otra parte, el subempleo (población ocupada que manifiesta querer y poder trabajar más horas) muestra en la década analizada un descenso generalizado de 7,3 puntos porcentuales en Andalucía, situándose la tasa de mujeres subempleadas en el 10,2% en 2025 y la de los hombres en el 5,1%. A pesar de ello, la brecha de género se ha reducido entre 2015 y 2025, pasando de 8 a 5,1 puntos porcentuales. Por tipo de hogar, en el caso de las mujeres, las mayores tasas de subempleo se observan en los hogares de madre sola (15,2%) y en los unipersonales (12,1%), y en el caso de los hombres, en los hogares de padre solo (11,5%) y en aquellos sin núcleo (6,8%).

En el ámbito del empleo, diversos indicadores ponen de manifiesto que las responsabilidades de cuidado continúan condicionando en mayor medida la trayectoria laboral de las mujeres. Si se analiza el número de horas trabajadas, las mujeres son mayoría entre quienes trabajan menos horas, por su mayor dedicación a los cuidados. En 2025, en Andalucía, un 62,7% del total de mujeres ocupadas trabajan menos de 40 horas semanales, frente a un 38,8% de hombres. A partir de 40 horas semanales, el número de hombres supera al de mujeres en todos los tramos, siendo la proporción más acusada en la cohorte de 50 horas o más (71,6% frente a 28,4% de mujeres).

Gráfico 2.7. Población ocupada a tiempo parcial por cuidados a personas dependientes según sexo en Andalucía. Periodo 2015-2025



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Tiempo parcial - M	29,5%	29,3%	29,2%	27,7%	26,0%	26,0%	24,0%	23,6%	22,7%	23,0%	21,6%
Tiempo parcial - H	9,0%	7,2%	9,3%	7,9%	6,9%	6,0%	7,4%	6,0%	6,5%	6,0%	6,7%
Tiempo parcial por cuidados - M	11,2%	9,1%	9,8%	12,8%	13,7%	10,9%	12,3%	10,2%	12,2%	14,9%	14,1%
Tiempo parcial por cuidados - H	0,6%	0,7%	1,1%	0,0%	2,2%	1,9%	0,7%	1,0%	0,6%	2,1%	1,8%

Nota: Porcentaje sobre el total de ocupación y sobre el total de ocupación a tiempo parcial. Los datos inferiores a 5 (miles de personas) están sujetos a fuertes variaciones debidas al error de muestreo. El total incluye al grupo de edad de 65 y más años.

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).

Otro de los aspectos que refleja que los cuidados continúan recayendo en mayor medida sobre las mujeres es el tipo de jornada laboral. En 2025, el 14,1% de las mujeres ocupadas a tiempo parcial en Andalucía lo eran por necesidades del cuidado familiar, mientras que la proporción masculina se reducía a un 1,8%. La mayor proporción de personas en esta situación posee estudios superiores, tanto mujeres (17,4%) como hombres (3,7%). En este sentido, se puede concluir que la parcialidad involuntaria asociada al cuidado familiar continúa afectando de forma muy desigual a mujeres y hombres.

Por otra parte, también se observa que existe una proporción más elevada de mujeres ocupadas en la modalidad de teletrabajo, pero a escasa distancia de los hombres. En 2025, suponen un 7% frente a un 6,3% de hombres. Por nivel de estudios, las personas con educación superior son las que muestran las tasas de teletrabajo más elevadas, aunque en este caso es mayor la tasa masculina (14,6%) que la femenina (10,9%).

El análisis de la población inactiva que no busca empleo debido a la atención de personas dependientes también constata que las tareas de cuidado familiar recaen mayoritariamente en las mujeres. En 2025, el 7,5% de las mujeres se encuentra en esta situación, frente al 0,8% de los hombres, observándose un aumento importante con respecto a 2024 (0,4% hombres y 4,9% mujeres). Si se considera la edad, destaca el grupo de mujeres de 30 a 44 años, con una tasa del 43,8% (6,3% en el caso de los hombres de la misma edad).

En este apartado también se analiza el índice de incidencia en Andalucía de accidentes de trabajo en jornada[2]. En 2014, el índice de incidencia masculino ascendió a 4.473,3 frente a 2.260,1 alcanzado por las mujeres. A pesar del descenso ocurrido en la década 2014-2024, más acusado entre los hombres, las cifras correspondientes a 2024 siguen mostrando un mayor índice entre los hombres (3.854,8) que entre las mujeres (1.795,3).

Si se tiene en cuenta la gravedad de los accidentes, tanto en los leves como en los graves, se observa mayoría masculina en los índices en 2024. De esta manera, para los accidentes leves, el índice de incidencia masculina es de 3.808,3, frente a 1.781,9 para las mujeres. En el caso de los accidentes graves, el índice para los hombres alcanza el 40,5 y 13,3 en las mujeres.

2 Índice de incidencia: cociente entre el total de accidentes de trabajo ocurridos durante el año de referencia, multiplicado por cien mil y dividido entre la media mensual de trabajadores afiliados a la Seguridad Social con la contingencia de accidentes de trabajo específicamente cubierta.

En último lugar, los datos sobre pensiones contributivas de jubilación, viudedad e incapacidad en Andalucía señalan un incremento de la población perceptora de estas prestaciones entre 2015 y 2025, superior en el caso femenino, resultando una distribución de 52,3% para las mujeres y 47,7% para los hombres. Por tipo de pensión, el 59,3% de las personas perceptoras de pensiones de jubilación son hombres, y se observa una reducción de la brecha de género en la década de 10,9 puntos porcentuales. Los hombres que reciben pensiones de incapacidad en 2025 también son más numerosos que las mujeres (62,2%), disminuyendo la brecha de género en 5,9 puntos porcentuales. En el caso de las pensiones de viudedad, en 2025 las mujeres continúan siendo las principales perceptoras de esta clase de pensión (90,4%).

Por su parte, entre 2014 y 2024 las prestaciones no contributivas en Andalucía se reducen un 13,7%, y también decrece la proporción de mujeres perceptoras, aunque en 2024 sigue siendo superior a la de hombres (63,9% y 36,1%, respectivamente). En las distintas modalidades se observa una situación similar, excepto en las pensiones asistenciales del Fondo de Asistencia Social (FAS), en las que, a pesar del descenso en la década, la proporción de mujeres perceptoras aumenta ligeramente (0,2 puntos porcentuales), situándose en un 84,4% en 2024.

Las diferencias observadas en las distintas modalidades de pensión reflejan los efectos acumulados de las desigualdades existentes a lo largo de la vida laboral, especialmente en materia de participación en el empleo, salarios y carreras de cotización.

TRIBUTOS

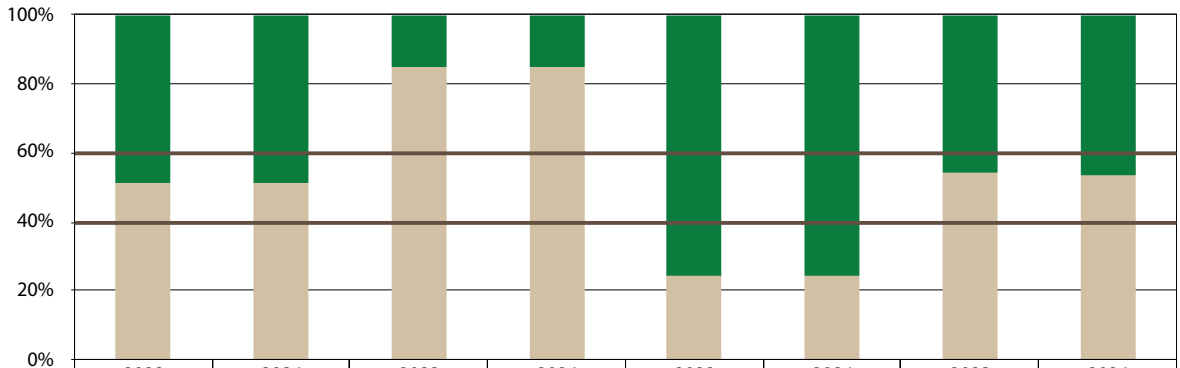
El análisis de las principales figuras tributarias permite identificar diferencias en la participación de mujeres y hombres en función de la naturaleza del impuesto y, dentro del IRPF, de la modalidad de declaración. En este apartado se examinan el impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF), el impuesto sobre sucesiones y donaciones (ISD) y el impuesto sobre transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados (ITPAJD), figuras sobre las que la Comunidad Autónoma de Andalucía dispone de competencias normativas limitadas.

Los datos correspondientes a la campaña del IRPF del ejercicio 2024 muestran una participación mayoritaria de los hombres en el conjunto de las declaraciones. De las 4.434.333 declaraciones presentadas en Andalucía, 2.387.031 correspondieron a hombres, el 53,8%, y 2.047.302 a mujeres, el 46,2%. Esta diferencia, relativamente moderada en el conjunto de las declaraciones, adquiere una dimensión mucho más acusada cuando se desagrega la información según la modalidad de declaración.

En las declaraciones conjuntas de matrimonios, que representan el 11,6% del total, los hombres aparecen mayoritariamente como primer declarante. De las 515.775 declaraciones de este tipo, en 436.992 casos, el 84,7%, el primer declarante es un hombre, mientras que en los 78.783 restantes, el 15,3%, lo es una mujer.

La situación se invierte en las declaraciones correspondientes a unidades familiares monoparentales. En este caso, las mujeres figuran como declarantes en el 75,6% de los 177.729 casos registrados, frente al 24,4% en los que el declarante es un hombre. La marcada diferencia entre ambos sexos pone de relieve el distinto peso que adquieren mujeres y hombres en las distintas configuraciones familiares y, en particular, la mayor presencia femenina entre las personas que encabezan unidades familiares monoparentales.

Gráfico 2.8. Declaraciones del IRPF según sexo y modalidad de declaración en Andalucía. Años 2023 y 2024



	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
	Individual		Conjunta casado		Conjunta monoparental		Total	
Mujeres	1.755.871	1.834.229	85.437	78.783	124.419	134.290	1.965.727	2.047.302
Hombres	1.829.270	1.906.600	466.188	436.992	40.865	43.439	2.336.323	2.387.031
% sobre total de declaraciones	83,3	84,4	12,8	11,6	3,8	4,0	100,0	100,0
% mujeres/total de modalidad	49,0	49,0	15,5	15,3	75,3	75,6	45,7	46,2
% hombres/ total de modalidad	51,0	51,0	84,5	84,7	24,7	24,4	54,3	53,8

Nota: En conjunta casado, el sexo hace referencia al de la persona perceptora principal de la renta.

Fuente: Agencia Tributaria de la Administración del Estado.

En el impuesto sobre sucesiones y donaciones (ISD), la distribución por sexo presenta diferencias reducidas en sus dos modalidades, aunque con un ligero predominio de las mujeres en ambos casos.

En las transmisiones mortis causa, correspondientes a adquisiciones realizadas por personas herederas o legatarias, se presentaron en 2025 un total de 369.270 autoliquidaciones mediante el modelo 650. Las mujeres fueron responsables de 197.270 de ellas, el 53,4%, mientras que los hombres presentaron 171.875, el 46,6%. En 125 autoliquidaciones no consta información sobre el sexo de la persona declarante.

Una distribución similar, aunque todavía más próxima a la paridad, se observa en la modalidad inter vivos. Desde la perspectiva de las personas donatarias, durante 2025 se registraron 67.105 expedientes, de los cuales 34.451, el 51,3%, correspondieron a mujeres y 32.644, el 48,7%, a hombres. Únicamente 9 expedientes no disponían de información relativa al sexo.

Frente a la relativa proximidad observada en el ISD, los datos del impuesto sobre transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados (ITPAJD) muestran una diferencia más acusada entre mujeres y hombres. En 2025 se registraron 687.274 autoliquidaciones presentadas por personas físicas. En el 69% de los casos, 474.123 autoliquidaciones, el primer declarante fue un hombre, mientras que las mujeres figuraron como primeras declarantes en 212.699, el 31%. Las 452 autoliquidaciones restantes no contienen información sobre el sexo de la persona declarante.

EMPRESAS, UNIVERSIDADES Y TIC

La economía social constituye un sector de especial relevancia en Andalucía por su potencial para generar empleo inclusivo, estable y sostenible. En 2025, la creación de sociedades laborales en Andalucía contó con la participación de 355 personas, entre socias capitalistas y trabajadoras.

Desde la perspectiva de género, para 350 de ellas se dispone de información por sexo, observándose que el 59,1% eran hombres (207) y el 40,9% mujeres (143). En comparación con 2015, se aprecia una evolución hacia una mayor presencia femenina. En ese año, 292 personas constituyeron sociedades laborales —un 19,9% menos que en 2025— y la participación de las mujeres se situaba en el 37,7%, frente al 62,3% de los hombres, lo que evidencia un menor equilibrio que el registrado una década después.

Asimismo, Andalucía registró en 2025 la incorporación de 1.396 personas como socias cooperativistas en entidades de nueva creación, lo que supone una reducción del 28% en comparación con 2015, cuando se contabilizaron 1.939 personas.

A lo largo de este periodo, la composición por sexo ha tendido hacia un mayor equilibrio. La participación femenina ha aumentado 9,7 puntos porcentuales, situándose en 2025 en el 43,8%, frente al 56,2% de hombres. Esta evolución también resulta positiva respecto a 2024, año en el que las mujeres representaban el 39,7% y los hombres el 60,3%, evidenciándose así un avance progresivo en la paridad dentro del sector.

En cuanto al trabajo autónomo, este constituye un pilar relevante de la economía andaluza, no solo por su contribución a la generación de renta y empleo, sino también por su papel en la consolidación del tejido empresarial y como alternativa de inserción profesional.

En Andalucía, en 2024 se contabilizaron 378.748 personas afiliadas al Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (personas físicas), lo que representa un incremento del 13,7% respecto a 2014, cuando se registraron 333.219 personas.

En relación con la distribución por sexo, aunque la presencia masculina ha sido mayoritaria a lo largo de la última década, la participación de las mujeres ha mostrado una tendencia gradual al alza, pasando del 34,3% en 2014 al 37,3% en 2024, lo que indica una progresiva aproximación a niveles más equilibrados.

En lo que respecta al ámbito universitario, durante el curso 2024/2025 se matricularon en estudios oficiales de grado de las universidades andaluzas 209.445 estudiantes, cifra que representa un descenso del 6,7% respecto al curso 2014/2015 (224.570). La composición por sexo continúa mostrando una representación equilibrada, aunque con un claro predominio femenino, que ha aumentado en la última década. Así, las mujeres representan el 57,1% del alumnado matriculado, frente al 42,9% de los hombres, ampliándose en 2,6 puntos porcentuales la diferencia existente hace diez años.

La distribución de las personas matriculadas por ramas de conocimiento evidencia la persistencia de una marcada segregación horizontal. Las mujeres continúan siendo mayoritarias en ciencias de la salud (73,6%), artes y humanidades (67,4%) y ciencias sociales y jurídicas (62,5%), mientras que los hombres predominan de forma muy significativa en ingeniería y arquitectura, donde representan el 72,7% del alumnado. La rama de ciencias constituye la única excepción, al presentar una composición próxima a la paridad (53% mujeres y 47% hombres). La comparación con el curso 2014/2015 muestra, además, un incremento de la participación femenina en todas las ramas, lo que ha contribuido a intensificar la segregación por ámbitos de estudio.

Una pauta similar se observa entre el alumnado que finaliza sus estudios universitarios. Durante el curso 2023/2024 obtuvieron un título oficial de grado 31.090 personas, un 1,5% menos que en el curso 2013/2014. Las mujeres representan el 61,5% del alumnado egresado, porcentaje superior al registrado una década antes (60,6%), consolidándose así una presencia femenina claramente mayoritaria.

La distribución del alumnado egresado por ramas de conocimiento reproduce prácticamente el mismo patrón que el observado entre las personas matriculadas. La representación es equilibrada únicamente en la rama de ciencias (54,8% mujeres y 45,2% hombres), mientras que persiste una mayoría femenina en ciencias de la salud (74,5%), artes y humanidades (67,7%) y ciencias sociales y jurídicas (65,5%), y una mayoría masculina en ingeniería y arquitectura, donde los hombres constituyen el 73,5% de las personas tituladas. Respecto al curso 2013/2014, la brecha de género inversa se amplía en artes y humanidades y ciencias de la salud, mientras que la brecha de género aumenta en ingeniería y arquitectura, y disminuye ligeramente en ciencias sociales y jurídicas.

En las enseñanzas oficiales de máster, el número de estudiantes matriculados alcanzó las 28.550 personas durante el curso 2024/2025, lo que supone un incremento del 78,7% respecto a diez años antes. La distribución por sexo continúa siendo equilibrada, con un 57,6% de mujeres y un 42,4% de hombres, manteniéndose prácticamente inalterada respecto al curso 2014/2015. No obstante, la distribución por ramas de conocimiento reproduce nuevamente los patrones de segregación horizontal observados en los estudios de grado, aunque durante la última década se aprecia una reducción de la brecha de género inversa en artes y humanidades,

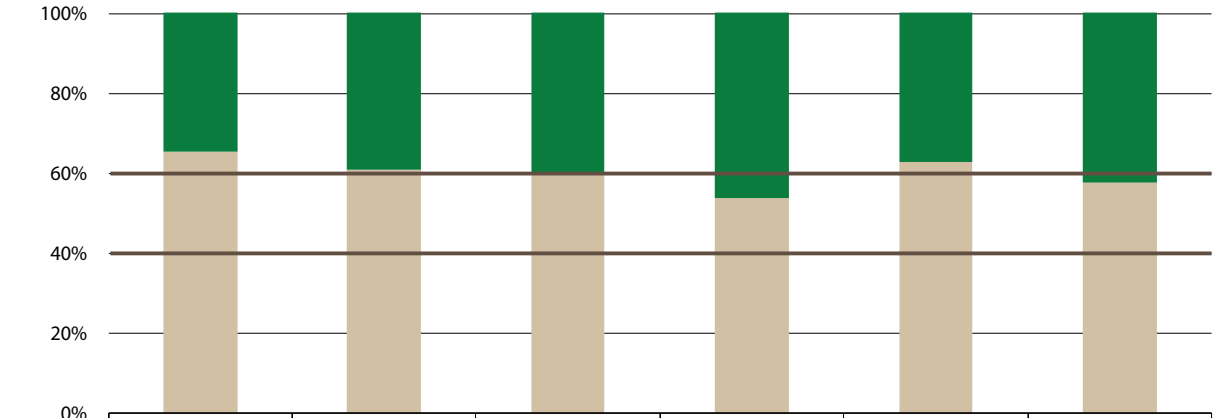
mientras que aumenta en ciencias sociales y jurídicas y ciencias de la salud; sin embargo, en cuanto a la brecha de género, disminuye en ingeniería y arquitectura y ciencias.

La movilidad internacional del estudiantado también mantiene una participación mayoritaria de mujeres. Durante el curso 2024/2025, un total de 7.128 estudiantes participaron en el programa Erasmus, cifra un 39,3% superior a la registrada diez años antes. Las mujeres representan el 58,4% del total de personas beneficiarias, frente al 56% que suponían en el curso 2014/2015, lo que refleja un ligero incremento de la brecha de género inversa. Las universidades de Granada (28,3%) y Sevilla (21,6%) concentran el mayor volumen de alumnado participante, destacando especialmente el crecimiento experimentado por esta última durante la década.

El análisis del alumnado con beca Erasmus por universidades muestra igualmente una mayor presencia femenina en prácticamente todas ellas. Solo la Universidad de Huelva presenta una distribución prácticamente paritaria (49,6% de mujeres), mientras que en las universidades de Málaga, Cádiz, Sevilla, Jaén y Almería la representación de mujeres se mantiene dentro de los márgenes de equilibrio. En cambio, las universidades Pablo de Olavide, Granada y Córdoba registran una participación femenina superior al límite de representación equilibrada.

Por lo que respecta al personal docente e investigador (PDI), las universidades andaluzas contaban en 2024 con 18.753 efectivos, un 11,2% más que en 2014. Durante este periodo se aprecia un avance significativo hacia una composición más equilibrada, al incrementarse la participación femenina desde el 37,4% hasta el 42,6%, situándose dentro de los márgenes de representación equilibrada.

Gráfico 2.9. Personal docente e investigador de universidad según sexo y tipología en Andalucía. Años 2014 y 2024



	Personal funcionario		Personal contratado		Total	
	2014	2024	2014	2024	2014	2024
Mujeres	3.098	3.728	3.207	4.256	6.305	7.984
Hombres	5.890	5.864	4.669	4.905	10.559	10.769

Fuente: Consejería de Universidad, Industria, Energía e Innovación

En cuanto al régimen de vinculación, los datos muestran que entre el personal funcionario persiste una sobrerrepresentación masculina, pese al aumento de 4,4 puntos porcentuales de la participación femenina durante la última década, situándose esta en el 38,9%. Por el contrario, entre el personal contratado la distribución continúa siendo equilibrada y ha seguido mejorando, alcanzando las mujeres el 46,5% del total, 5,7 puntos porcentuales más que en 2014.

No obstante, la segregación vertical continúa siendo especialmente visible en las categorías académicas de mayor responsabilidad. En el curso 2024/2025, las universidades andaluzas contaban con 3.037 cátedras de universidad, de las que el 27,4% estaban ocupadas por mujeres, frente al 72,6% por hombres. A pesar de ello, la presencia femenina ha aumentado de forma notable durante la última década, con un incremento de 7,3 puntos porcentuales respecto al curso 2014/2015. Una evolución similar se observa en las cátedras de escuela universitaria, donde las mujeres representan el 37,6% del total, casi 5 puntos porcentuales más que hace diez años.

En el área del personal investigador principal que lidera los grupos de investigación en Andalucía, los hombres tienen una mayor presencia, manteniéndose la desigualdad entre ambos sexos. En 2025, la proporción de investigadoras es del 33,1%, frente al 66,9% de hombres. A pesar del incremento de la participación femenina durante la década, de 7,2 puntos porcentuales —desde el 25,9%—, todavía no se alcanzan los márgenes de equilibrio.

Para finalizar este apartado, el análisis del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) pone de manifiesto la consolidación del uso de internet entre la población andaluza y una progresiva reducción de las diferencias de género en el acceso a los servicios digitales.

Durante 2025, un total de 6.268.389 personas utilizaron internet en Andalucía, lo que supone un incremento del 26,3% respecto a 2016, cuando el número de personas usuarias ascendía a 4.962.094. Desde la perspectiva de género, la utilización de internet presenta una distribución equilibrada, si bien se aprecia una evolución hacia una mayor presencia femenina. Así, mientras que en 2016 las mujeres representaban el 48,6% de las personas usuarias, en 2025 su participación alcanza el 50,6%, frente al 49,4% correspondiente a los hombres.

El uso de internet para la relación con las Administraciones públicas continúa aumentando de forma muy significativa. En 2025, 5.196.193 personas utilizaron medios electrónicos para acceder a servicios públicos o realizar gestiones administrativas, lo que representa el 82,9% del total de personas usuarias de internet, muy por encima del 58,4% registrado en 2016.

La evolución por sexo muestra una progresiva convergencia en el acceso a la administración electrónica. Mientras que en 2016 existían diferencias más acusadas en el uso de estos servicios, en 2025 la brecha se reduce considerablemente. No obstante, los hombres continúan registrando una participación ligeramente superior en determinadas gestiones electrónicas. Así, en la obtención de información a través de páginas web o aplicaciones de las Administraciones públicas, el 64,8% de los hombres utiliza este servicio frente al 59,7% de las mujeres. Del mismo modo, en la descarga de formularios oficiales la diferencia se sitúa en 3,4 puntos porcentuales, con un 44% de hombres frente al 41,6% de mujeres.

La comparación con la situación existente una década antes evidencia importantes cambios en los hábitos de utilización de internet. Destaca el notable incremento del uso de herramientas de comunicación digital, como las llamadas y videollamadas a través de internet, así como de la banca electrónica, con aumentos cercanos a 50 y 30 puntos porcentuales, respectivamente. El crecimiento del uso de las aplicaciones de comunicación ha sido más intenso entre las mujeres, mientras que la expansión de la banca digital ha sido relativamente mayor entre los hombres.

En sentido contrario, algunas actividades muestran una ligera pérdida de utilización respecto a 2014. Es el caso de la búsqueda de información sobre bienes y servicios y de la participación en redes sociales, cuyos descensos se sitúan en torno a 11 y 3 puntos porcentuales, respectivamente. En ambos casos, la disminución es más acusada entre los hombres, tanto en la búsqueda de información sobre bienes y servicios como en el uso de redes sociales.

EDUCACIÓN

La educación constituye uno de los instrumentos esenciales para avanzar hacia una sociedad más equitativa, ya que, además de garantizar la adquisición de conocimientos y competencias, desempeña una función clave en la transmisión de principios y valores orientados a la igualdad entre mujeres y hombres. A lo largo de las distintas etapas educativas, el sistema educativo contribuye de manera decisiva a la eliminación de estereotipos y desigualdades de género, favoreciendo que el alumnado se desarrolle en un contexto basado en el respeto mutuo, la corresponsabilidad y la igualdad de oportunidades.

En este sentido, el fortalecimiento de los servicios educativos en Andalucía adquiere una importancia estratégica. Su contribución no se limita a promover entre el alumnado valores vinculados a la igualdad, sino que también genera efectos positivos sobre la conciliación de las responsabilidades personales, familiares y laborales de mujeres y hombres.

En este contexto, los servicios complementarios de aula matinal, comedor escolar y actividades extraescolares que se prestan en los centros integrados en el Plan de Apertura de los Centros Educativos de Andalucía constituyen un recurso esencial para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Según los datos provisionales correspondientes al curso 2024/2025, un total de 2.323 centros educativos ofrecen al menos uno de estos servicios complementarios.

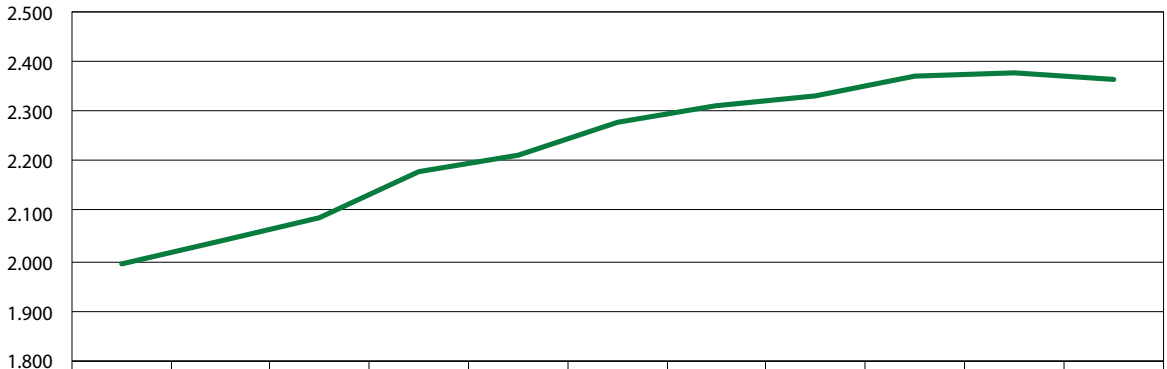
La comparación con el curso 2014/2015 pone de manifiesto una expansión significativa de la oferta de aula matinal. En concreto, el porcentaje de centros que disponen de este servicio ha pasado del 66,3% al 77,7% en el periodo analizado, lo que supone un incremento de 229 centros, hasta alcanzar los 1.615 centros en el curso 2024/2025.

Asimismo, los servicios de comedor escolar también han experimentado un crecimiento, aunque más moderado. Mientras que en el curso 2014/2015 el 61,7% de los centros ofertaba este servicio, equivalente a 1.829 centros, diez años después la proporción asciende al 68,9%, alcanzando los 2.036 centros.

Por el contrario, las actividades extraescolares muestran una evolución descendente. El porcentaje de centros que ofrecen este servicio se reduce del 65,9% al 56,5% entre los cursos 2014/2015 y 2024/2025, pasando de 1.953 a 1.670 centros, lo que supone 283 centros menos. Esta tendencia contrasta con la observada en los servicios de aula matinal y comedor escolar, cuya implantación ha continuado ampliándose durante la última década.

En relación con el primer ciclo de Educación Infantil (0-3 años), cuya escolarización tiene carácter voluntario, los datos de avance correspondientes al curso 2024/2025 reflejan una ampliación de la oferta educativa en Andalucía. En concreto, un total de 2.363 centros imparten enseñanzas de primer ciclo de Educación Infantil, lo que representa un incremento del 18,6% respecto al curso 2014/2015, cuando existían 1.993 centros.

Gráfico 2.10. Evolución del número de centros de primer ciclo de educación infantil en Andalucía. Cursos 2014/2015 - 2024/2025



	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Andalucía	1.993	2.040	2.087	2.181	2.211	2.281	2.314	2.329	2.367	2.374	2.363

Fuente: Consejería de Educación.

Respecto al alumnado matriculado en el primer ciclo de Educación Infantil, en el curso 2024/2025 se contabiliza en Andalucía un total de 106.129 niños y niñas. La evolución observada durante la última década muestra una tendencia general de crecimiento de la escolarización en esta etapa educativa, ya que en el curso 2014/2015 se registraron 94.816 alumnos y alumnas.

No obstante, esta trayectoria ascendente se vio temporalmente alterada por los efectos de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, que dio lugar a una reducción de la matrícula hasta las 89.850 personas en el curso 2020/2021. Tras la recuperación experimentada en los años posteriores, los datos de avance del curso 2024/2025 reflejan un ligero descenso respecto a los niveles alcanzados en los últimos cursos.

El segundo ciclo de Educación Infantil (3-6 años), igualmente de carácter voluntario, se desarrolla tanto en centros específicos de Educación Infantil como en centros que comparten estas enseñanzas con la etapa de Educación Primaria, a través de una red integrada por centros públicos y concertados.

En Andalucía, la tasa neta de escolarización correspondiente a este ciclo educativo alcanza en el curso 2024/2025 valores muy elevados, situándose en el 97% para el alumnado de 3 años y en el 97,7% para el de 5 años. Considerando el conjunto de la etapa, la tasa media de escolarización se establece en el 97,4%, cifra superior a la registrada diez años antes, cuando en el curso 2014/2015 se situaba en el 96,5%. Estos datos reflejan la consolidación de una elevada participación de la población infantil en el segundo ciclo de Educación Infantil, así como una mejora de los niveles de escolarización respecto a los observados al inicio del periodo analizado.

En el ámbito de las enseñanzas obligatorias, la tasa de idoneidad expresa el porcentaje de alumnas y alumnos matriculados en el curso que corresponde a su edad. El análisis de este indicador en Andalucía para el periodo comprendido entre los cursos 2012/2013 y 2022/2023 muestra que las alumnas presentan sistemáticamente niveles de idoneidad superiores a los de los alumnos en todas las edades consideradas.

La diferencia entre ambos sexos tiende a incrementarse conforme aumenta la edad del alumnado. Así, en el curso 2022/2023 la brecha de género es más reducida a los 8 años, situándose en 1,7 puntos porcentuales, mientras que alcanza sus valores más elevados a los 14 y 15 años, con diferencias de 7,6 y 7,7 puntos porcentuales, respectivamente.

No obstante, la evolución observada a lo largo de la década pone de manifiesto una reducción gradual de esta brecha. En comparación con el curso 2012/2013, la diferencia entre alumnas y alumnos se ha reducido en 0,3 puntos porcentuales a los 8 años y en 1,6 puntos porcentuales a los 15 años, lo que evidencia una mejora progresiva de la situación.

En la etapa de Bachillerato, la distribución del alumnado entre las distintas modalidades de estudio refleja diferencias de género que pueden influir en las futuras trayectorias formativas y profesionales. En el curso 2024/2025, el alumnado matriculado asciende a 134.789, un 8,5% menos que en el curso 2014/2015 (147.258). Por sexo, se mantiene una situación próxima al equilibrio en ambos cursos, aunque la presencia femenina aumenta ligeramente durante la década, pasando del 51,8% al 53,2%.

Respecto a la elección de modalidad, humanidades y ciencias sociales concentra el mayor porcentaje de alumnado en el curso 2024/2025 (52,1%), seguida de ciencias y tecnología (42,6%), artes (4,4%) y bachillerato general (0,9%). Esta distribución coincide, en términos generales, con la observada en el curso 2014/2015, si bien entonces no existía la modalidad de bachillerato general.

El análisis por sexo muestra una mayor presencia de alumnas en humanidades y ciencias sociales (29,1% frente al 23% de los alumnos) y en artes (3,2% frente al 1,2%). En comparación con la década anterior, disminuye la proporción femenina en humanidades y ciencias sociales y aumenta en artes, mientras que la participación masculina se reduce en ambas modalidades. Por su parte, los alumnos son mayoría en ciencias y tecnología (22,1% frente al 20,4% de las alumnas), aunque el incremento femenino registrado durante la última década (3,1 puntos porcentuales) supera al de los alumnos (1,7 puntos). Finalmente, en bachillerato general el aumento es ligeramente superior entre los hombres (0,5%) que entre las mujeres (0,4%).

En Andalucía, en el curso 2024/2025 se matricularon 191.676 personas en los ciclos formativos de grado medio y superior en centros de titularidad pública, privada concertada o privada no concertada. Esta cifra supone un incremento del 59,3% respecto al curso 2014/2015. No obstante, la evolución difiere según el nivel formativo, ya que el alumnado de grado medio aumenta un 29,4%, mientras que en grado superior el crecimiento alcanza el 92,5%. En cuanto a la distribución por sexo, se mantiene una situación de equilibrio, con un 48% de alumnas (91.509) y un 52% de alumnos (100.167) en el curso 2024/2025, observándose un ligero incremento de la presencia femenina respecto al curso 2014/2015.

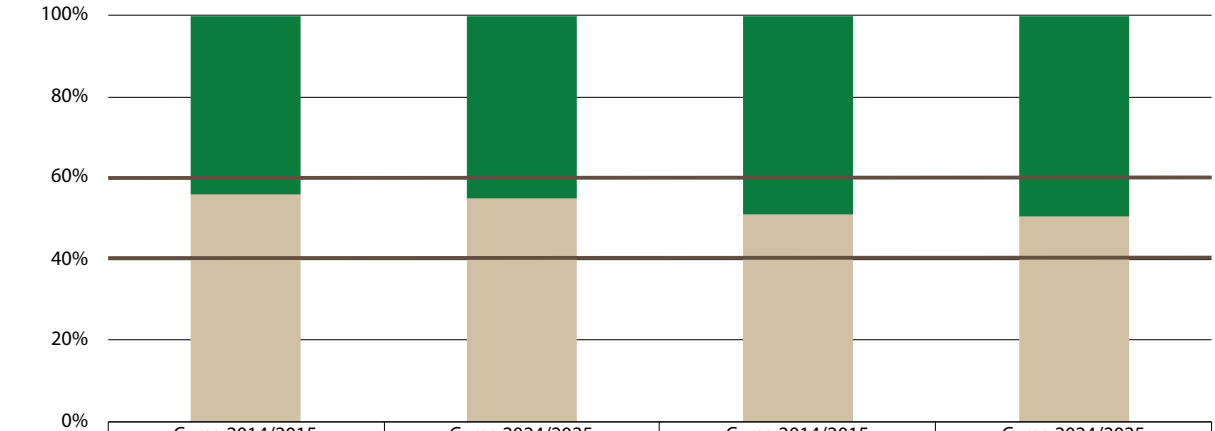
En los ciclos formativos de grado medio, las familias profesionales con mayor peso del alumnado en el curso 2024/2025 son otras familias (27%), sanidad (22,8%) y administración y gestión (14,5%), manteniéndose una distribución similar a la registrada diez años antes. El análisis por sexo evidencia una elevada concentración masculina en informática y comunicaciones (92,2%), electricidad y electrónica (97,6%), transporte y mantenimiento de vehículos (95,7%) y actividades físicas y deportivas (76,8%), todas ellas fuera de los márgenes de equilibrio. Por su parte, las alumnas son mayoría en sanidad (78,7%), administración y gestión (56,2%), comercio y marketing (53,7%) y otras familias (50,4%), presentando estas tres últimas una distribución equilibrada.

Respecto al curso 2014/2015, la brecha de género se reduce en todas las ramas entre 0,9 y 5 puntos porcentuales, salvo en comercio y marketing, donde existía una brecha de género inversa de 27,3 puntos porcentuales en el curso 2014/2015, que se reduce hasta los 7,4 puntos en 2024/2025.

En los ciclos formativos de grado superior, las familias profesionales con mayor presencia de alumnado en el curso 2024/2025 son otras familias (19,9%), sanidad (19%) e informática y comunicaciones (17,1%). Destaca, asimismo, el crecimiento experimentado por servicios socioculturales y a la comunidad, cuya participación alcanza el 12,2%, siendo la rama que registra el incremento más significativo durante la última década.

Desde la perspectiva de género, los alumnos predominan en informática y comunicaciones (84,9%), actividades físicas y deportivas (78,2%) y otras familias (70,8%), observándose una disminución de la brecha en las dos primeras y un aumento destacado de 14,9 puntos porcentuales en la última. En comercio y marketing se aprecia una situación de equilibrio, con una ligera mayoría femenina (50,4%), circunstancia que también se produce en administración y gestión (58,2%) y hostelería y turismo (56,1%). Por el contrario, en sanidad (76,8%) y servicios socioculturales y a la comunidad (88,2%), la presencia de alumnas supera ampliamente los márgenes de equilibrio, destacando en esta última familia profesional un importante incremento de la participación femenina a lo largo del periodo analizado.

Gráfico 2.11. Alumnado matriculado en ciclos formativos según sexo y nivel en Andalucía. Cursos 2014/2015 y 2024/2025



	Curso 2014/2015	Curso 2024/2025	Curso 2014/2015	Curso 2024/2025
Alumnas	28.110	37.118	27.883	54.391
Alumnos	35.282	44.938	29.072	55.229
	Grado medio		Grado superior	

Fuente: Consejería de Educación.

En cuarto curso de Educación Secundaria Obligatoria, etapa que culmina la enseñanza obligatoria, las tasas de aprobados por materias correspondientes al curso 2023/2024 se sitúan, en términos generales, por encima del 80%. La única excepción es Matemáticas orientadas a las enseñanzas aplicadas, cuya tasa alcanza el 75,1%. Por el contrario, Biología y Geología registra el porcentaje de aprobados más elevado, con un 93,5%.

Desde la perspectiva de género, las alumnas muestran una mayor tasa de aprobados que los alumnos. La mayor diferencia se produce en la materia de Lengua Castellana y Literatura, donde el porcentaje de aprobadas entre las alumnas alcanza el 90,3%, mientras que entre los alumnos se sitúa en el 84,3%. En contraste, Tecnología presenta la menor diferencia por sexo, con una brecha de solo 0,8 puntos porcentuales.

En Bachillerato, el análisis se centra en las materias comunes de segundo curso. En el curso 2023/2024, las tasas de aprobados superan el 90% en todas las asignaturas consideradas. La tasa más elevada corresponde a Historia de la Filosofía, con un 94,3%, mientras que Historia de España registra el valor más bajo, situándose en el 92,7%.

La evolución durante la última década muestra una reducción de las diferencias de género en todas las materias analizadas. Destaca especialmente el caso de Lengua Castellana y Literatura, cuya brecha pasa de 6,1 puntos porcentuales a 3,1 puntos. También resulta significativa la evolución de Lengua Extranjera, donde la diferencia

entre alumnas y alumnos se reduce en aproximadamente 3,3 puntos porcentuales en el curso 2013/2014 hasta 0,8 puntos diez años después.

En los ciclos formativos de grado superior, la tasa de titulación alcanza el 84,4% en el curso 2023/2024, situándose por encima de la registrada en el curso 2013/2014, que fue del 80,8%. Durante este periodo, la diferencia entre mujeres y hombres se reduce de forma moderada, pasando de 8,9 a 7,5 puntos porcentuales.

El análisis por especialidades pone de manifiesto la persistencia de una importante segregación por sexo en determinadas enseñanzas. En este sentido, la especialidad de termalismo y bienestar presenta una titulación exclusivamente femenina, ya que el 100% de las personas tituladas son alumnas. En contraste, en los ciclos de Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos y Desarrollo de Proyectos de Instalaciones Térmicas y de Fluidos, la totalidad de las titulaciones corresponde a alumnos. Por otra parte, Programación de la Producción en Moldeo de Metales y Polímeros constituye la única especialidad en la que las tasas de aprobados alcanzan el 100% tanto entre las alumnas como entre los alumnos.

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.

Durante el curso 2024/2025, un total de 192.134 personas participaron en estas enseñanzas. La distribución por sexo muestra una mayor presencia de mujeres, que representan el 64,6% del alumnado, frente al 35,4% correspondiente a los hombres.

Por tipo de estudios, las mayores concentraciones de alumnado se registran en las actividades de educación no formal, que reúnen el 60% del total, seguidas de la educación secundaria para personas adultas (12%) y de los ciclos formativos de grado superior (11,9%). En la mayoría de las enseñanzas las mujeres son mayoría, manteniéndose dentro de los márgenes de equilibrio de género, aunque destacan con una representación femenina mayor las modalidades de ciclos formativos de grado medio y de educación no formal, donde la proporción de alumnas alcanza el 64% y el 71,3%, respectivamente. Las excepciones se encuentran en Bachillerato, donde los hombres representan el 51,3% del alumnado, y en la formación básica, con una participación masculina del 50,6%.

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 2023, el total de personas empleadas en el sector cultural asciende a 77.521, con una distribución más equilibrada (53,8% hombres y 46,2% 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 71,6% son personas asalariadas y el 28,4% no asalariadas. Tanto en la población asalariada como en la no asalariada se observa un crecimiento significativo del empleo femenino en la década (53,4% y 84,3%, 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 (69,3% de hombres en 2013 y 60,8% en 2023).

Con el fin de analizar con mayor detalle la segregación ocupacional existente en el sector cultural, resulta de interés examinar la distribución del empleo según los grupos de cotización. En 2025 se registraron 20.577 contratos a mujeres y 20.574 a hombres, cifras que representan incrementos del 37,4% y del 14,5%, respectivamente, en comparación con las registradas en 2015.

En los grupos de cotización de mayor cualificación (grupos 1 y 2), la participación de mujeres y hombres presenta valores relativamente próximos, alcanzando el 15,8% y el 17,6% del total de contratos de cada sexo, respectivamente. Esta evolución ha contribuido a una reducción significativa de la brecha observada en estos grupos, que ha pasado de 14,3 puntos porcentuales en 2015 a 5,9 puntos porcentuales en 2025.

Por otro lado, la mayor concentración de contratos suscritos por mujeres se localiza en los grupos de cotización intermedios (grupos 3 a 7), que reúnen el 48,2% de su contratación total, frente al 35,5% registrado entre los hombres. La comparación con la situación existente en 2015 pone de manifiesto un notable aumento de la contratación femenina en los grupos 3 a 7. Como consecuencia, la diferencia entre mujeres y hombres en estos grupos ha pasado de 5,8 a 15,2 puntos porcentuales a lo largo de la década, lo que evidencia un incremento de la brecha en este segmento de ocupaciones.

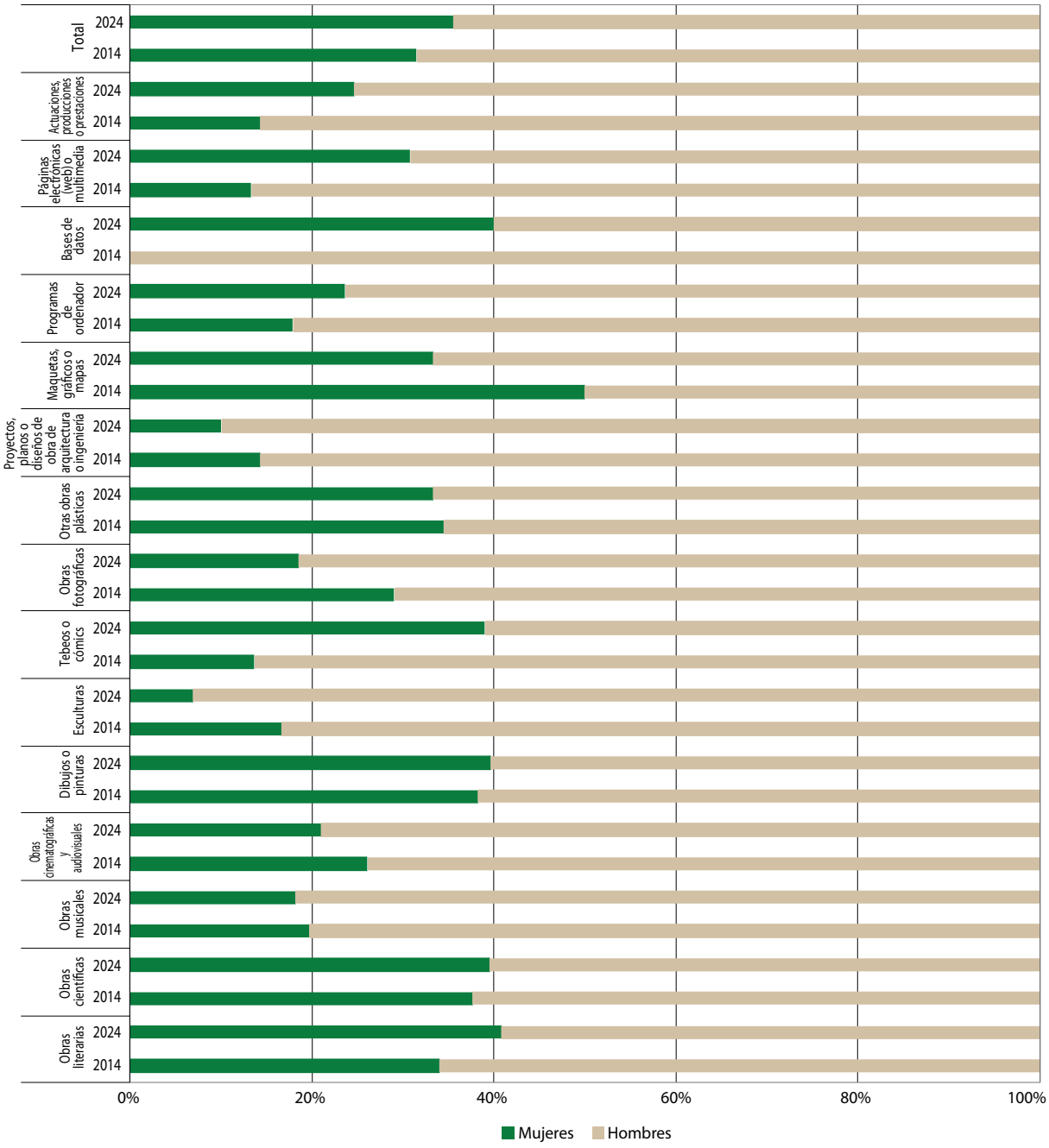
En contraste, los grupos de cotización 8 a 11 concentran el 46,2% de los contratos realizados a hombres, mientras que entre las mujeres este porcentaje se sitúa en el 35,5%.

El indicador relativo a la autoría de obras permite analizar la participación de mujeres y hombres en la creación intelectual a partir de las inscripciones realizadas en el Registro de Propiedad Intelectual de Andalucía. En 2024, un total de 5.536 personas registraron sus obras, lo que supone un incremento del 2,4% respecto a 2014.

Desde la perspectiva de género, tanto en 2014 como en 2024 se mantiene una mayor presencia masculina entre las personas autoras que solicitan la inscripción de sus creaciones. No obstante, durante el periodo analizado se aprecia una disminución de la brecha de género, al pasar la proporción de hombres del 68,5% en 2014 al 64,4% en 2024.

Atendiendo a la tipología de las obras registradas, las de carácter literario constituyen la categoría más numerosa, representando el 58,5% del total. A considerable distancia se sitúan las obras musicales, con un 13%, y las científicas, con un 12,2%.

Gráfico 2.12. Autoría de obras según sexo y categorías del registro territorial de propiedad intelectual de Andalucía. Años 2014 y 2024



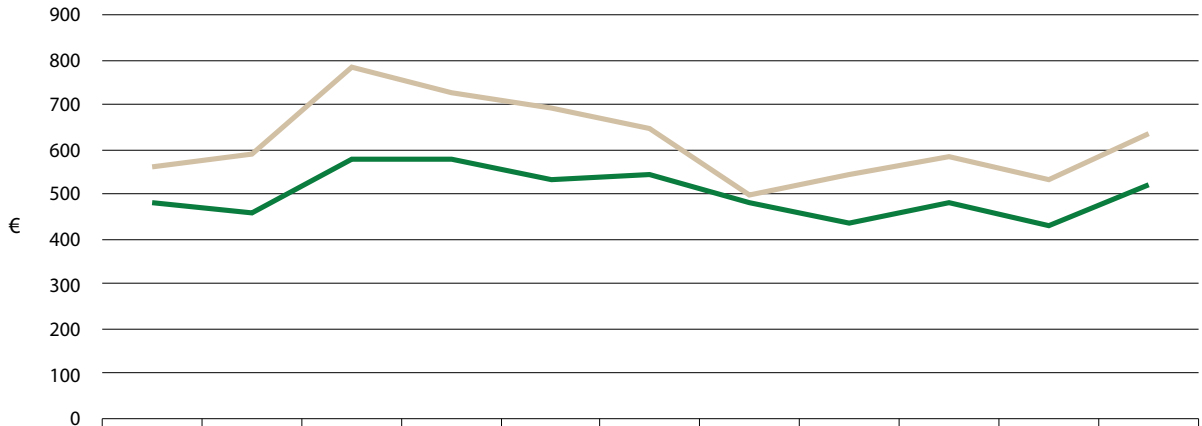
Fuente: Consejería de Cultura, Patrimonio Histórico y Deporte.

El análisis se completa con el estudio de los patrones de gasto de los hogares en bienes y servicios culturales, considerando para ello el sexo de la persona sustentadora principal.

Durante el periodo comprendido entre 2014 y 2024 se observa un incremento del gasto medio destinado a bienes y servicios culturales en el conjunto de los hogares. No obstante, este crecimiento ha sido más intenso en aquellos hogares cuya persona sustentadora principal es un hombre, donde el gasto medio pasa de 562,6 euros a 636,2 euros (13%). En los hogares encabezados por mujeres también se registra una evolución positiva, aunque de menor magnitud, aumentando el gasto medio de 480,2 euros a 519,7 euros (8,2%).

Los datos ponen de manifiesto que, a lo largo de todo el periodo analizado, el gasto medio en cultura es superior en los hogares con sustentador principal masculino que en aquellos cuya principal persona sustentadora es una mujer.

Gráfico 2.13. Gasto de los hogares en bienes y servicios culturales según sexo de la persona sustentadora principal en Andalucía. Periodo 2014-2024



	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Mujeres	480,2	457,4	580,3	578,8	535,1	546,0	481,2	438,5	482,4	431,7	519,7
Hombres	562,6	588,7	786,0	725,0	695,0	646,9	501,5	542,8	587,3	533,2	636,2

Nota: Cifras en euros.

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

La información relativa a las visitas y accesos a los museos gestionados por la Consejería de Cultura, Patrimonio Histórico y Deporte, así como a los conjuntos y enclaves arqueológicos integrados en la Red de Espacios Culturales de Andalucía, refleja una participación equilibrada de mujeres y hombres. En 2024, estos espacios recibieron un total de 7.847.493 personas visitantes, lo que supone un incremento del 37% respecto a 2014. Del total de visitantes, el 52,7% fueron mujeres y el 47,3% hombres, invirtiéndose la situación registrada en 2014, cuando la presencia masculina era ligeramente superior a la femenina (51,5% y 48,5%, respectivamente).

Por otro lado, la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía contabiliza en 2024 un total de 308.730 personas prestatarias activas, cifra que representa un descenso del 29% respecto a 2014, cuando se registraron 398.131 personas usuarias de esta categoría.

Desde la perspectiva de género, las mujeres constituyen el grupo mayoritario entre las personas prestatarias activas en ambos años considerados. En 2014 su participación alcanzaba el 58,8%, situándose en valores próximos al equilibrio, mientras que en 2024 aumenta hasta el 62,5%, superando claramente dichos márgenes.

Asimismo, las diferencias entre sexos se observan también en la población infantil. Las niñas representan un 22% de la población prestamista en 2024, mientras que los niños alcanzan un 17,6%.

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.

Por último, se examinan los resultados del Programa de Participación en Ligas Nacionales (PLN), una línea de ayudas destinada a impulsar la presencia de equipos deportivos de clubes andaluces en competiciones de ámbito nacional. En la convocatoria correspondiente a 2024 fueron beneficiarios de estas subvenciones un total de 100 equipos, lo que supone un incremento del 3,1% respecto a la convocatoria de 2023, en la que resultaron subvencionados 97 equipos. Atendiendo a la composición por sexo, el 39% de los equipos subvencionados fueron masculinos, el 40% femeninos y el 21% restante se otorgó a equipos mixtos.

SALUD

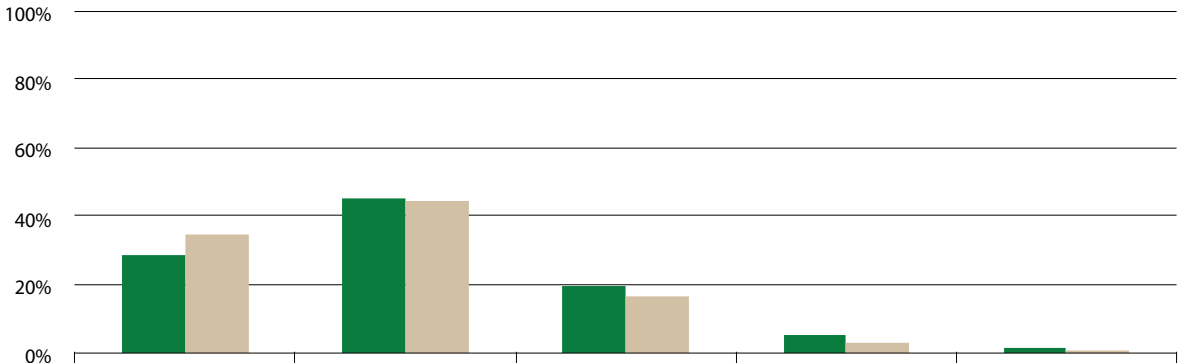
En este apartado se recogen diversos indicadores que describen la situación actual de la salud de la población andaluza, identificando las principales diferencias desde la perspectiva de género en relación con el estado de salud y la atención sanitaria en Andalucía.

En primer lugar, se analiza la esperanza de vida al nacer, indicador demográfico que representa el promedio de años que se espera que viva una persona desde su nacimiento bajo las condiciones actuales de mortalidad. En el caso de la población adulta, se considera la esperanza de vida a los 65 años, que refleja cuántos años más puede esperar vivir una persona de esa edad si continúan las pautas de mortalidad existentes en el año analizado.

Los valores de ambos indicadores son superiores en el caso de las mujeres. En 2024, la esperanza de vida al nacer es de 85,5 años para las niñas y de 80,2 años para los niños. En comparación con 2014, este índice ha crecido más para estos (1,4 años) que para las niñas (1,2 años). En el caso de la esperanza de vida a los 65 años, esta es de 22,7 años para las mujeres y de 19 años para los hombres, observándose en la década el mismo aumento para ambos sexos (1,1 años).

Se observa, por tanto, que la esperanza de vida de las mujeres es más alta, sin embargo, y como se constata en los siguientes datos, la percepción subjetiva de su salud es peor que la de los hombres. Según los datos de la Encuesta Nacional de Salud referidos a Andalucía y correspondientes a 2023, un 73,7% de las mujeres considera que su estado de salud es bueno o muy bueno, frente al 79,1% de los hombres. En consecuencia, las mujeres estiman en mayor proporción que los hombres que su salud es regular, mala o muy mala (26,3% y 20,9%, respectivamente). Además, la evolución desde 2017 muestra una mejora más significativa de la percepción positiva entre los hombres, que aumenta 4,2 puntos porcentuales, mientras que entre las mujeres el incremento se limita a 0,6 puntos.

Gráfico 2.14. Valoración del estado de salud percibida en los últimos 12 meses según sexo en Andalucía. Año 2023



	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
Mujeres	28,3%	45,4%	19,3%	5,6%	1,5%
Hombres	34,4%	44,7%	16,8%	3,3%	0,8%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta Nacional de Salud.

A continuación, se analiza la existencia de diferencias de género en la morbilidad relacionada con la salud mental y las adicciones.

Las diferencias entre mujeres y hombres adquieren especial relevancia en el ámbito de la salud mental. En 2025, un total de 1.774.009 personas fueron atendidas en Andalucía por patologías de esta índole, un 26,1% más que en 2015. La distribución por sexo se mantiene relativamente estable a lo largo de la década y en 2025 las mujeres representan el 63% de las personas atendidas, frente al 37% de los hombres.

El trastorno de ansiedad (62%), junto con el trastorno de estado de ánimo (18,6%), son las patologías que cuentan con mayor proporción de personas atendidas. Sin embargo, el análisis de los tipos de dolencias que afectan a cada sexo señala que la atención a las mujeres es mayor en los trastornos por conducta alimentaria (81,8%), estado de ánimo (71%) y ansiedad (67,4%). Entre los hombres, en cambio, destacan los trastornos de inicio de la infancia y adolescencia (67,2%) y del espectro autista (77,7%). En último lugar, cabe señalar que la distribución en la atención por trastorno esquizofrénico sigue prácticamente en los mismos términos que hace una década con un 59,3% de hombres y un 40,7% de mujeres en 2025.

El análisis de prevalencia de enfermedades mentales es un estudio epidemiológico que mide qué proporción de una población presenta uno o más trastornos mentales durante un periodo determinado, a diferencia de la incidencia, que solo contabiliza los casos nuevos. Este análisis permite dimensionar la carga real de enfermedad mental en una sociedad y es clave para orientar políticas públicas de salud, asignar recursos sanitarios y comparar la situación entre países, regiones o grupos poblacionales. El análisis de prevalencia de enfermedades mentales en Andalucía arroja un 11,3% para el trastorno de ansiedad en 2025, siendo mayor en las mujeres (15,1%) que en los hombres (7,4%). Por grupos de edad, la mayor prevalencia en el caso de las mujeres se observa en el grupo de 65 años en adelante (22,2%), mientras que, en los hombres, se encuentra en el grupo de 45 a 64 años (10,2%). En los trastornos del estado de ánimo, cuya prevalencia global es del 3,7%, también se registra una mayor incidencia entre las mujeres, con un 5,1%, frente al 2,1% de los hombres, concentrándose en este caso las mayores prevalencias en el grupo de 65 años o más para ambos sexos.

Los trastornos de la conducta alimentaria presentan igualmente una prevalencia superior entre las mujeres, del 0,3% frente al 0,1% de los hombres, aunque la distribución por edad difiere, alcanzando entre las mujeres su máximo en el grupo de 15 a 29 años, con un 0,6%, mientras que entre los hombres es mayor entre los menores de 14 años, con un 0,2%. Por el contrario, los trastornos de inicio en la infancia y adolescencia presentan una prevalencia superior entre los hombres, del 1,3% frente al 0,6% entre las mujeres. En ambos sexos, la mayor atención se concentra antes de los 14 años, con un 3,5% entre los chicos y un 1,5% entre las chicas.

En el ámbito de las adicciones, el indicador admisiones a tratamiento por consumo de sustancias o conductas adictivas muestra anualmente el número de personas que ingresan para tratamiento en la Red de Atención a las Adicciones en Andalucía, bien por primera vez, bien tras haber recibido atención previa por la misma adicción o sustancia. En 2025, un total de 17.773 personas fueron admitidas a tratamiento en esta red, observándose un importante desequilibrio por sexo, ya que un 81,4% fueron hombres y un 18,6%, mujeres.

En ese año, la principal causa de ingreso entre los hombres fue la adicción a la cocaína (37,3%), mientras que entre las mujeres destaca la adicción al alcohol (36,2%). Se observa mayor proporción de hombres que de mujeres en la mayoría de los tratamientos, especialmente en los producidos por otros estimulantes (98,7%) y juego patológico (93,5%). Se advierte paridad en el caso de los antidepresivos (50%), y las mujeres son más numerosas solo en el caso de admisión por consumo de tabaco (50,4%).

Si se atiende al nivel de estudios y para un conjunto de nueve sustancias, la mayoría de los hombres y mujeres admitidos a tratamiento han finalizado la enseñanza primaria. La excepción se observa en las admisiones por MDMA y derivados, y por conductas adictivas distintas al juego, predominando en estos casos las personas que han finalizado la enseñanza obligatoria y aquellas que han cursado Bachillerato o un ciclo formativo de grado medio, respectivamente.

En cuanto a la situación laboral, la mayor parte de las personas que acceden a tratamiento por adicción a heroína/rebujao, hipnóticos y cannabis se encuentra en situación de desempleo. En el caso de adicción al alcohol y al tabaco, tanto hombres como mujeres están principalmente empleados. Por otra parte, se observan diferencias por sexo en el caso de la cocaína y otras sustancias, ya que son mayoría los hombres empleados, mientras que predominan las mujeres desempleadas.

A continuación, se analiza la situación de género en la atención sanitaria a través de los siguientes indicadores: estancias hospitalarias y urgencias de atención primaria.

Para el análisis de las estancias hospitalarias se recurre a las tres enfermedades más frecuentes de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE10): infecciones e inflamaciones pulmonares, insuficiencia cardíaca y otra neumonía.

El análisis de la utilización de los servicios sanitarios muestra diferencias por sexo que varían en función del tipo de atención. En 2025, fueron hospitalizadas en Andalucía un total de 271.901 personas por estas causas, un 1,5% menos que en 2015. La distribución por sexo prácticamente no ha variado en la década, con un 46,7% de mujeres y un 53,3% de hombres en 2025.

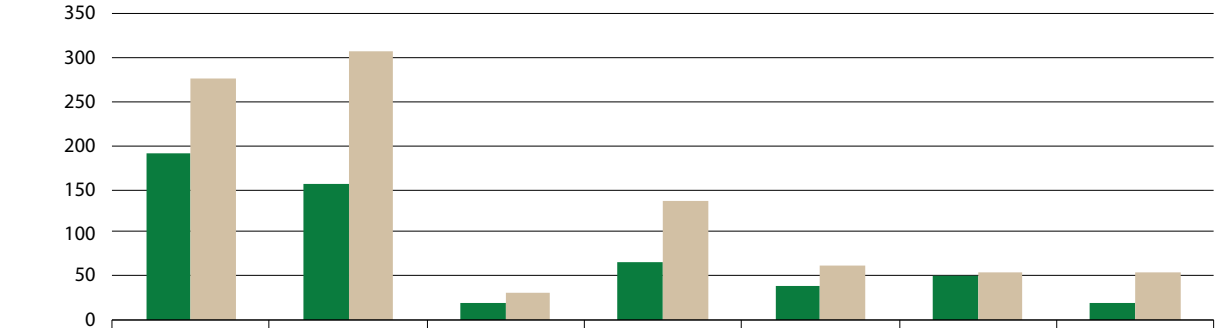
La principal causa de hospitalización en 2025 es la insuficiencia cardíaca (40,2%), seguida de «otra neumonía» (36,7%) y, en último lugar, se encuentran las infecciones e inflamaciones pulmonares (23,1%). Las mujeres predominan en las estancias por insuficiencia cardíaca (52,8%), mientras que los hombres son más numerosos en las debidas a «otra neumonía» (53,6%) y a infecciones e inflamaciones pulmonares (63,6%).

Con respecto a las urgencias de atención primaria del Servicio Andaluz de Salud, en 2025 se atendieron 7.320.291 urgencias, de las cuales el 98% fue asistida en los centros de salud, frente al 2% de atención domiciliaria. En comparación con 2015, se observa un incremento cercano al 15% tanto en las cifras globales como en la atención en los centros de salud, mientras que la atención domiciliaria ha descendido alrededor de un 19%. Por sexo, la proporción de mujeres atendidas en 2025 supera a la de hombres tanto en los centros de salud (54%) como en los domicilios (55%).

Esta mayor presencia femenina también se mantiene en las urgencias hospitalarias. En 2025 se atendieron 5.811.369 urgencias en los hospitales públicos del Servicio Andaluz de Salud, un 42,4% más que en 2015. La distribución por sexo apenas presenta variaciones durante el periodo, correspondiendo aproximadamente el 54% de las atenciones a mujeres y el 46% a hombres, tanto en 2015 como en 2025.

Por otra parte, también se analiza la existencia de diferencias de género en la mortalidad, utilizando para ello las tasas estandarizadas de mortalidad según sexo, calculadas por cada 100.000 personas/año, para los siete grandes grupos de causas recogidos en la CIE-10: circulatorias, tumorales, infecciosas, respiratorias, digestivas, del sistema nervioso y externas.

Gráfico 2.15. Tasa estandarizada de mortalidad según sexo y las principales causas en Andalucía. Año 2024



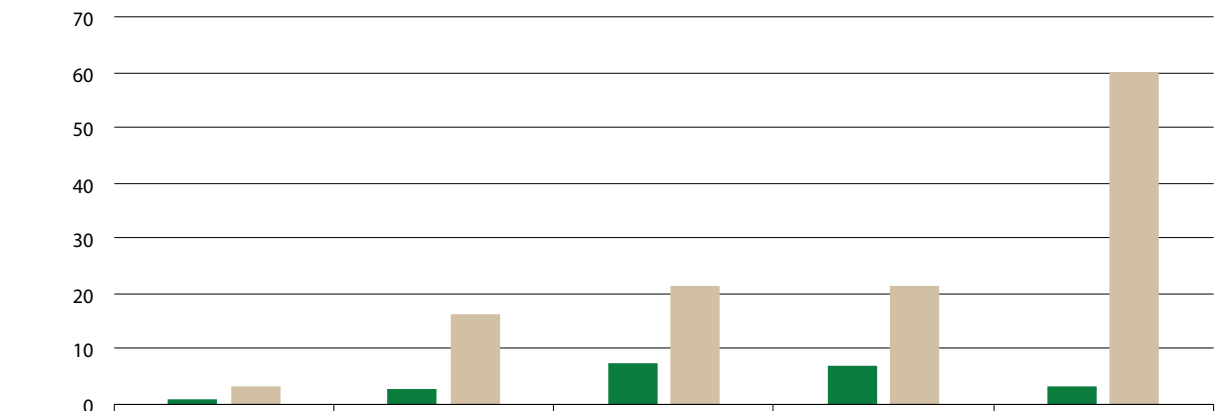
	Circulatorias	Tumores	Infecciosas	Respiratorias	Digestivas	Sistema nervioso	Causas externas
Mujeres	189,2	155,5	18,8	64,2	36,9	50,7	18,8
Hombres	276,0	304,7	28,5	133,6	60,0	52,9	51,6

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

En 2024, se contabilizaron 15.201 defunciones por estos siete grandes grupos de causas entre la población de 1 a 69 años, de las cuales el 66,8% correspondieron a hombres y el 33,2%, a mujeres. La primera causa de muerte para hombres son los tumores (304,7), mientras que esta enfermedad es la segunda causa para las mujeres (155,5). Los problemas circulatorios ocupan la primera posición para las mujeres (189,2) y son el segundo motivo para los hombres (276). Tanto para hombres como para mujeres, la tercera causa son los problemas respiratorios (133,6 y 64,2, respectivamente). También se observa que las tasas masculinas superan a las femeninas, destacando la razón de tasas entre ambos sexos observada en las «causas externas», que muestra que la tasa de mortalidad estandarizada en los hombres es 2,7 veces la observada en las mujeres. La menor razón de tasas se encuentra en la mortalidad por enfermedades relacionadas con el sistema nervioso.

En el ámbito de la mortalidad, también se analiza la debida a suicidios consumados. Para ello se examina la tasa bruta de muertes por suicidio (tasas por 100.000 personas/año). Los datos correspondientes a Andalucía para 2024 muestran que las tasas masculinas son superiores a las femeninas en todos los grupos etarios. Por otra parte, se observa un crecimiento progresivo de la tasa masculina conforme aumenta la edad. De esta manera, la tasa masculina hasta los 29 años es de 3,3, asciende a 21,3 entre los 45 y los 64 años, y alcanza su máximo a partir de 85 años (60,2). El comportamiento femenino es diferente, ya que la tasa se incrementa con la edad, hasta los 64 años, y a partir de esa edad, desciende: parte de 1,2 para las menores de 30 años, se eleva hasta 7,3 para el grupo de 45 a 64 años y decrece a 3,5 en el tramo de 85 años en adelante.

Gráfico 2.16. Tasa bruta de muertes por suicidio según sexo y edad en Andalucía. Año 2024



	Hasta 29 años	De 30 a 44 años	De 45 a 64 años	De 65 a 84 años	De 85 y más años
Mujeres	1,2	3,0	7,3	6,9	3,5
Hombres	3,3	16,4	21,3	21,6	60,2

Nota: Tasas por 100.000 personas/año.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) y Consejería de Presidencia, Sanidad y Emergencias. Sistema de Información de Mortalidad por Causas.

En último lugar, el análisis sobre la mortalidad contempla las muertes que ocurren de forma prematura por causas que podrían haberse evitado mediante intervenciones de salud pública o una adecuada atención sanitaria. Se utiliza para ello la información que proporcionan las tasas estandarizadas de mortalidad prematura sensible a la prevención y de mortalidad prematura sensible a la atención sanitaria (tasas por 100.000 personas/año).

En este sentido, en Andalucía en 2024, la tasa estandarizada de mortalidad prematura sensible a la prevención es de 174,6 por 100.000 personas/año para los hombres y de 57 para las mujeres, con una razón de tasas por sexo de 3,1; es decir, los hombres presentan una tasa de mortalidad prematura evitable 3,1 veces superior a la de las mujeres. Sin embargo, en el caso de la mortalidad sensible a la atención sanitaria, la razón de tasas es menor (1,4), ya que se reduce la diferencia entre la tasa masculina (81,4) y la femenina (56,5), lo que indica una brecha de género menos pronunciada en este tipo de mortalidad.

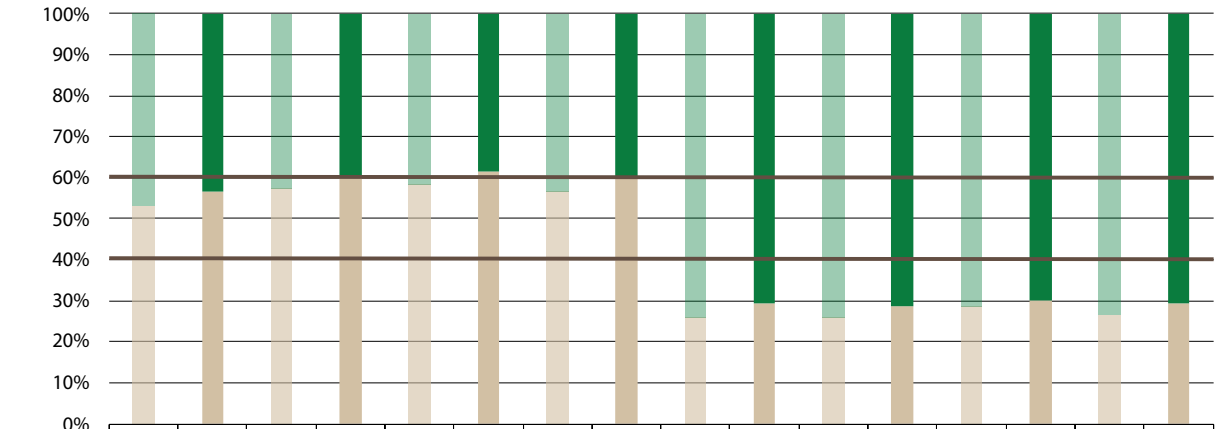
BIENESTAR SOCIAL, CONCILIACIÓN, DEPENDENCIA Y VIOLENCIA DE GÉNERO

En el ámbito de bienestar social, conciliación, dependencia y violencia de género se abordan distintas variables que influyen en el bienestar y las condiciones de vida de las personas, con especial atención a aquellas que presentan una mayor vulnerabilidad. Para ello, se analizan los servicios dirigidos al apoyo social, la integración y participación de las personas, la atención a quienes se encuentran en situación de dependencia y el fomento de la vida personal, familiar y profesional. Asimismo, se examinan los datos relacionados con la violencia de género y la protección y asistencia integral de las víctimas.

La información recogida a 30 de junio de 2026 en el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD) contabiliza 366.703 personas con resolución de reconocimiento de dependencia. De ellas, el 33,5% cuenta con un dictamen de Grado I, correspondiente a una dependencia moderada; el 42,1% tiene reconocido un Grado II o dependencia severa, y el 24,4% presenta un Grado III o gran dependencia. Los hombres representan el 37,9% de las personas en situación de dependencia, frente al 62,1% de mujeres. Esta distribución por sexo se mantiene en términos similares en los Grados I y II. Sin embargo, en el Grado III las proporciones se aproximan, con un 40,8% de hombres y un 59,2% de mujeres.

En la década 2016-2026 se ha producido un incremento del 28% en el número de personas con resolución de reconocimiento de dependencia. Si bien el aumento ha sido mayor entre los hombres (38,6%) que entre las mujeres (22,3%), las mujeres continúan representando la mayoría de las personas en situación de dependencia.

Gráfico 2.17. Personas en situación de dependencia con resoluciones dictadas según sexo y grado en Andalucía. Años 2016 y 2026



	De 0 a 64 años								65 años y más							
	Grado I Dependencia moderada		Grado II Dependencia severa		Grado III Gran dependencia		Total		Grado I Dependencia moderada		Grado II Dependencia severa		Grado III Gran dependencia		Total	
	2016	2026	2016	2026	2016	2026	2016	2026	2016	2026	2016	2026	2016	2026	2016	2026
Mujeres	9.564	11.961	13.961	18.285	11.513	11.763	35.038	42.009	51.694	67.304	60.655	77.169	38.709	41.135	151.058	185.608
Hombres	10.867	15.627	18.774	27.703	16.159	18.722	45.800	62.052	18.015	28.127	21.060	31.140	15.503	17.767	54.578	77.034

Nota: Datos a 30 de junio de 2016 y 30 de junio de 2026 respectivamente.
Fuente: Consejería de Servicios Sociales, Familias e Igualdad. SISAAD.

Las prestaciones contempladas en el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia tienen como finalidad favorecer una mayor calidad de vida y promover la autonomía personal, garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Para responder a las diferentes necesidades de las personas en situación de dependencia, el Programa Individual de Atención (PIA) proporciona diversos servicios, entre ellos la atención residencial, los centros de día y de noche, la ayuda a domicilio, la teleasistencia y la promoción de la autonomía personal, así como prestaciones económicas de carácter público, como la prestación económica vinculada al servicio, la asistencia personal y los cuidados en el entorno familiar.

Los datos del SISAAD correspondientes a junio de 2026 muestran una mayoría femenina entre las personas beneficiarias del PIA (62,2% de mujeres y 37,8% de hombres). Esta distribución, aunque es similar a la registrada en 2016 (66,1% y 33,9%, respectivamente), muestra una reducción de la diferencia entre ambos sexos. En la década analizada, esta diferencia se ha reducido en 7,9 puntos porcentuales.

Por otra parte, se observa mayoría femenina en los distintos servicios y prestaciones del SISAAD, con la única excepción de la prestación económica por cuidados en el entorno familiar, donde los hombres suponen el 54% de las personas beneficiarias, siendo esta una prestación estrechamente vinculada a la feminización de las personas cuidadoras no profesionales.

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 y la teleasistencia. En ambos casos, el número de personas beneficiarias ha aumentado de forma muy significativa en comparación con 2016, cuadruplicándose en el caso de la ayuda a domicilio y casi triplicándose en el de la teleasistencia. En ambos servicios, las mujeres representan alrededor del 70% de las personas beneficiarias.

Si se atiende al volumen de casos, también destacan el servicio de atención residencial, la prestación económica vinculada al servicio y los centros de día y de noche. En estos últimos, la distribución por sexo se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio, con un 54,9% de mujeres y un 45,1% de hombres.

La atención a las personas en situación de dependencia, mayores o enfermas recae predominantemente en el ámbito informal y familiar. Este trabajo de cuidados, asumido mayoritariamente por mujeres, se desarrolla en buena medida de forma no remunerada y puede realizarse sin el respaldo social y el apoyo adecuado. En junio de 2026, el número de personas cuidadoras no profesionales en Andalucía asciende a 98.457, un 32,4% más que en 2016. Este incremento no ha supuesto una incorporación de los hombres a las tareas de cuidado en la misma proporción que las mujeres, ya que estas representaban el 87% en 2016 y, diez años más tarde, suponen todavía el 81,1%.

En otro orden de cosas, la violencia de género constituye una de las expresiones más graves de la desigualdad entre mujeres y hombres. A lo largo de 2025 se registraron en Andalucía 41.316 denuncias por violencia de género, el 20,2% de las denuncias del conjunto de España. Estas suponen un 2,9% más que en 2024 y un incremento del 47,4% en comparación con 2015. La tasa andaluza alcanza las 92 denuncias por cada 10.000 mujeres, superando la tasa del año anterior (89,9) así como la media nacional, que se sitúa en 81,6 en 2025.

Por otra parte, en 2025 los juzgados de violencia sobre la mujer de Andalucía tramitaron 8.424 órdenes de protección, un 1,9% menos que en 2024 y el 21% del total nacional. De ellas, el 76,5% fueron adoptadas, el 22,6% denegadas y el 1% inadmitidas .

Tras el descenso observado en 2024, en 2025 aumenta un 37,2% el número de víctimas que se acoge a la dispensa de declarar contra su agresor, sumando 2.941 mujeres, de las cuales el 68% son españolas y el 32%, extranjeras. Este incremento contrasta con el observado para el conjunto de España, donde fue más reducido (12,6%).

Si bien la violencia de género adopta múltiples formas, los asesinatos de mujeres representan la vulneración más grave e irreparable. A lo largo de 2025 se contabilizaron en Andalucía 14 crímenes machistas, un 40% más que en 2024, cuando se registraron 10. En el conjunto de España, por el contrario, se observó una disminución del 11,1%, hasta alcanzar los 48 asesinatos en 2025.

Desde 2004, año en el que se contabilizaron 19 asesinatos en Andalucía, y a pesar de las oscilaciones registradas a lo largo del periodo, se observa una tendencia descendente.

Por otra parte, la protección efectiva de los derechos de las mujeres en Andalucía se canaliza a través de los recursos del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM). Para ello despliega una red asistencial especializada, cuya intervención se apoya en cuatro servicios fundamentales: 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).

A lo largo de 2024, 20.515 mujeres fueron atendidas en los centros provinciales, cifra que refleja un descenso del 21,2% en comparación con los registros de 2014. Una tendencia similar se observa en los centros municipales, cuya cobertura alcanzó a 98.448 mujeres, lo que supone un descenso del 30,6% en la década. En contraste, el Servicio Integral de Atención y Acogida incrementó su actividad un 8,4%, hasta atender a 2.268 mujeres en 2024. Mayor fue el incremento registrado en el Servicio de Atención Legal Telefónica, del 18,2%, que cerró el año con 3.808 comunicaciones recibidas.

Para finalizar este epígrafe, se analizan las prestaciones por cuidado de menor en caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar concedidas en Andalucía. En 2025 ascendieron a 97.224, lo que supone un incremento del 18,3% con respecto a 2020. De ellas, el 46,1% fueron disfrutadas por el primer progenitor y el 53,9% por el segundo. Entre ambas fechas, se observa un mayor crecimiento de las prestaciones correspondientes al segundo progenitor (25,8%) que de las correspondientes al primero (10,6%).

VIVIENDA Y TRANSPORTE

La vivienda constituye un elemento fundamental para el bienestar, al incidir directamente en las condiciones de vida y en las posibilidades de desarrollo personal y familiar. La información disponible permite analizar las diferencias existentes entre mujeres y hombres tanto en el régimen de tenencia de la vivienda habitual como en otros aspectos relacionados con la movilidad y el transporte.

En Andalucía, la propiedad continúa siendo en 2024 el régimen de tenencia predominante, aunque su peso presenta diferencias moderadas según el sexo. El 78,5% de los hombres y el 76,8% de las mujeres residen en una vivienda en propiedad. Esta distribución contrasta con la registrada diez años antes, cuando la proporción era ligeramente superior entre las mujeres (79,4%) frente al 78,2% de los hombres. En el conjunto de España y para esa misma anualidad, los porcentajes de personas propietarias son inferiores a los andaluces, con un 74,3% entre los hombres y un 72,5% entre las mujeres, manteniéndose en ambos territorios una diferencia de alrededor de 1,7 puntos porcentuales entre ambos sexos.

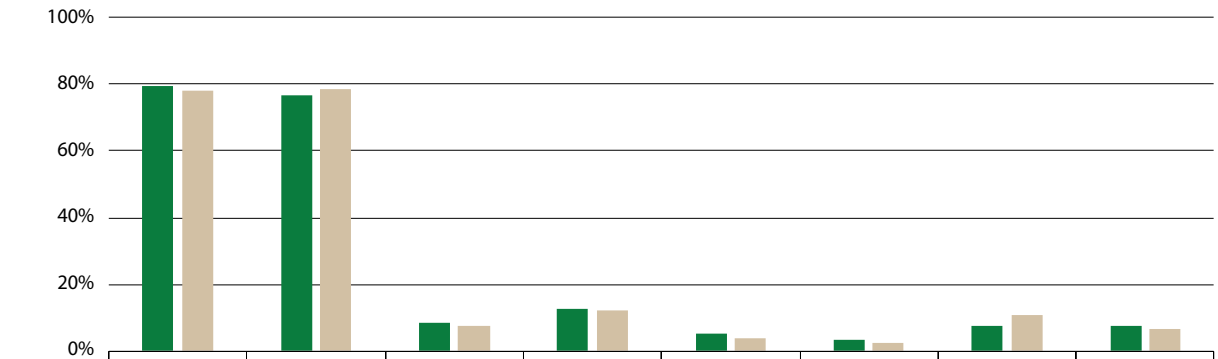
La evolución de la última década pone de manifiesto una reducción de la proporción de personas propietarias, aunque con distinta intensidad en Andalucía y en el conjunto nacional. Mientras que en España el descenso alcanza 4,4 puntos porcentuales, en Andalucía se limita a 0,8 puntos. Esta evolución tampoco ha sido homogénea por sexo en la comunidad autónoma, aumentando ligeramente entre 2014 y 2024 la proporción de hombres propietarios, en 0,3 puntos porcentuales, mientras que entre las mujeres disminuye 2,6 puntos. En España, por el contrario, el descenso resulta prácticamente equivalente entre mujeres y hombres, con reducciones de 4,4 y 4,5 puntos, respectivamente.

La edad constituye un factor especialmente relevante en la distribución de la propiedad de vivienda. La proporción de personas propietarias aumenta conforme se avanza en los grupos de edad y alcanza sus valores más elevados entre quienes tienen 65 años o más. En Andalucía, a lo largo de 2024, el 90,3% de los hombres y el 89,8% de las mujeres de este grupo de edad son propietarios de su vivienda. La proximidad de ambos porcentajes se produce en un contexto de evolución diferente durante la década de 2014 a 2024, ya que la proporción de mujeres propietarias aumenta 3 puntos porcentuales, frente a 1,1 puntos entre los hombres.

En los grupos de menor edad, por el contrario, la propiedad ha experimentado un retroceso más acusado. Entre las personas de 30 a 44 años, la proporción de mujeres propietarias pasa del 80,5% en 2014 al 62,4% en 2024, lo que supone un descenso de 18,1 puntos porcentuales. Entre los hombres, la reducción es de 7 puntos, desde el 71,6% hasta el 64,5%. A pesar de esta evolución, la mayor diferencia entre mujeres y hombres en 2024 se registra en el grupo de 45 a 64 años, con 6,5 puntos porcentuales, siendo propietarios el 82,5% de los hombres, frente al 76% de las mujeres.

En cuanto al alquiler, constituye el segundo régimen de tenencia de la vivienda más extendido en Andalucía y presenta una presencia ligeramente superior entre las mujeres. En 2024, el alquiler a precio de mercado representa el 12,5% entre las mujeres y el 12,3% entre los hombres, mientras que en el alquiler a precio inferior al de mercado la diferencia es algo mayor, con un 3,4% de mujeres frente al 2,5% de hombres.

Gráfico 2.18. Hogares según sexo y régimen de tenencia de la vivienda principal en Andalucía. Años 2014 y 2024



	2014 Propiedad	2024 Propiedad	2014 Alquiler a precio de mercado	2024 Alquiler a precio de mercado	2014 Alquiler inferior al precio de mercado	2024 Alquiler inferior al precio de mercado	2014 Cesión gratuita	2024 Cesión gratuita
Mujeres	79,4%	76,8%	8,2%	12,5%	5,0%	3,4%	7,4%	7,4%
Hombres	78,2%	78,5%	7,6%	12,3%	3,6%	2,5%	10,6%	6,7%

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).

La evolución de estos regímenes durante la década 2014-2024 muestra un incremento del alquiler a precio de mercado tanto entre mujeres como entre hombres, de 4,2 y 4,7 puntos porcentuales, respectivamente. Por el contrario, disminuye la proporción de personas que reside en viviendas alquiladas a precios inferiores a los de mercado, con una reducción algo mayor entre las mujeres, de 1,7 puntos, frente a 1,1 puntos entre los hombres.

La cesión gratuita de vivienda presenta también diferencias por sexo, aunque de menor magnitud. En 2024, el 7,4% de las mujeres y el 6,7% de los hombres residen en hogares bajo esta modalidad, lo que supone una diferencia de 0,7 puntos porcentuales. Durante la década, la proporción correspondiente a las mujeres permanece estable, mientras que entre los hombres disminuye 4 puntos porcentuales.

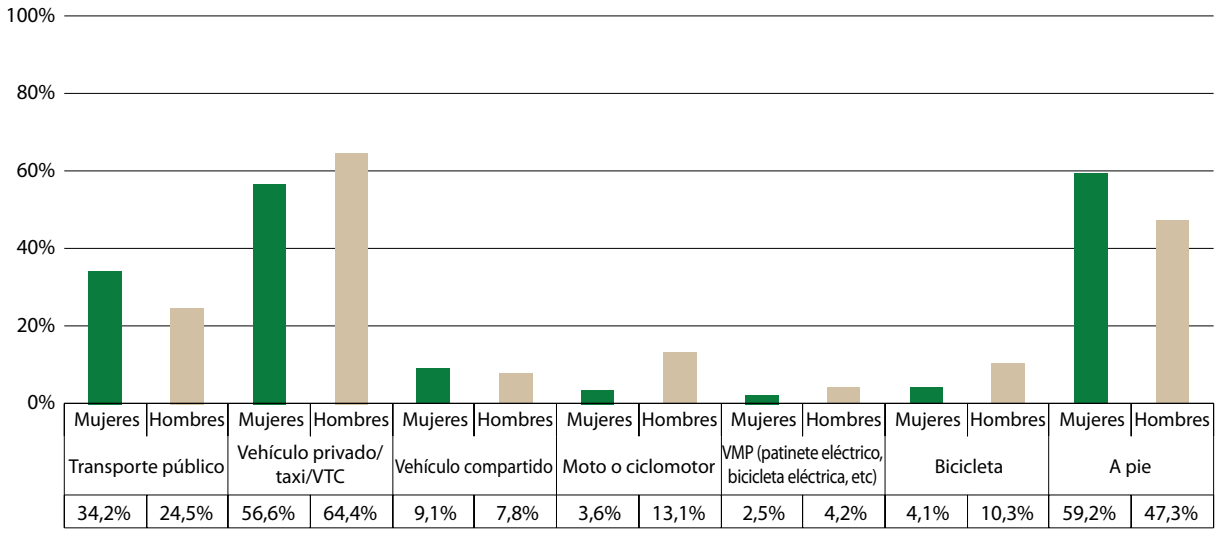
En el área de transporte, se analizan las personas conductoras en Andalucía mediante los datos proporcionados por la Dirección General de Tráfico. Estas ascendieron en 2024 a 5.121.160 personas, de las cuales el 57,3% son hombres y el 42,7%, mujeres. Esta distribución por sexo es similar a la observada para el conjunto de España (56,6% y 43,4%, respectivamente, de un total de 28.142.469 personas). En la década de 2014 a 2024, se observa un crecimiento de un 8,4% entre las personas conductoras (4.726.168 en 2014), reduciéndose la brecha de género en 4,6 puntos porcentuales, ya que la representación masculina era de un 59,6% y de un 40,4% la femenina en 2014.

Por otra parte, los datos de la Dirección General de Tráfico sobre los accidentes de circulación ocurridos en Andalucía muestran que, en 2024, un total de 24.900 personas resultaron heridas en accidentes de tráfico, con cómputo a 24 horas, es decir, atendiendo al registro de las víctimas producido en el propio accidente o dentro de las 24 horas siguientes al siniestro. De ellas, el 60,6% eran hombres y el 39,4% mujeres. En la década, el número de personas accidentadas por esta causa se ha incrementado un 14,5%. Por otra parte, en 2014 la distribución por sexo se encontraba algo más cerca del equilibrio (58,8% de hombres y 41,2% de mujeres).

En cuanto a las personas fallecidas en accidentes de tráfico, con cómputo a 24 horas, en 2024 se registraron 324 defunciones. En este caso, el cómputo a 24 horas considera como fallecidas a las personas que mueren en el momento del accidente o durante las 24 siguientes a su ocurrencia. Esta cifra supone un incremento del 27,6% respecto a 2014. Por sexo, se observa una importante brecha de género en ambos años, ya que los hombres fallecidos en 2014 eran el 78,7% y ascienden al 81,4% diez años más tarde.

Por su parte, la *Encuesta Social 2023. Consumo y sostenibilidad. Hábitos y actitudes de la población andaluza* proporciona información sobre el uso de medios de transporte habituales en la movilidad diaria. Los más utilizados son el vehículo privado, taxi o vehículo de transporte con conductor (en adelante, VTC), elegido por un 60,5% de personas. Le sigue el desplazamiento a pie, utilizado por un 53,3% de personas, y en tercer lugar se encuentra el transporte público, que usa un 29,4% de personas. Por sexo, las mujeres predominan en el uso del transporte público (34,2%) y en la movilidad a pie (59,2%). El resto de los medios de transporte son utilizados por los hombres en mayor proporción, entre ellos, el motor o ciclomotor (13,1%), la bicicleta (10,3%) o los vehículos de movilidad personal como el patinete eléctrico, la bicicleta eléctrica, etc. (4,2%). La opción del vehículo privado, taxi o VTC es utilizada por el 64,4% de los hombres y el 56,6% de las mujeres; sin embargo, cuando se trata de vehículo compartido, la proporción de mujeres usuarias (9,1%) supera a la de hombres (7,8%).

Gráfico 2.19. Uso de medios de transporte habituales en la movilidad diaria según sexo en Andalucía. Año 2023



	Transporte público		Vehículo privado/ taxi/VTC		Vehículo compartido		Moto o ciclomotor		VMP (patinete eléctrico, bicicleta eléctrica, etc)		Bicicleta		A pie	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	34,2%	24,5%	56,6%	64,4%	9,1%	7,8%	3,6%	13,1%	2,5%	4,2%	4,1%	10,3%	59,2%	47,3%

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Encuesta social 2023. Consumo y sostenibilidad. Hábitos y actitudes de la población andaluza.

Si además del sexo, se considera la edad, cabe destacar las siguientes brechas de género encontradas en distintos grupos etarios. Entre las personas que se desplazan a pie, en los grupos de 25 a 44 años y de 45 a 64 años (13,3 y 17,9 puntos porcentuales, respectivamente), con mayoría de mujeres. Destacan también las mujeres sobre los hombres en el caso de las personas de 45 a 64 años que utilizan el transporte público en sus desplazamientos, arrojando una diferencia de 13,1 puntos porcentuales. Por el contrario, la mayor brecha de género con predominio masculino, de 14,3 puntos porcentuales, se observa entre las personas de 65 o más años que utilizan el vehículo privado, taxi o VTC.

Esta misma encuesta indaga sobre los diferentes motivos que la ciudadanía señala para no utilizar el transporte público. Las respuestas más repetidas son la ausencia de servicios adaptada a los horarios (26,1%), la falta de transporte público en la zona (22,8%) y, en tercer lugar, la existencia de otros medios de transporte más rápidos (19,7%).

La principal diferencia entre mujeres y hombres para no usar el transporte público se observa cuando se aduce que no se necesita, con una brecha de género de 5,2 puntos porcentuales, ya que esta respuesta agrupa a un 19,1% de mujeres frente a un 13,9% de hombres. Por otra parte, una mayor proporción de hombres que de mujeres (21,1% y 18,1%, respectivamente) alega la rapidez de otros medios de transporte para no servirse del transporte público en sus desplazamientos, presentando una brecha de género de 2,9 puntos porcentuales. Ante la afirmación de que las paradas están lejos del itinerario, se encuentra una diferencia de género algo más baja (2,1 puntos porcentuales), elegida también en mayor medida por los hombres (13,3%) que por las mujeres (11,2%).

AGRICULTURA Y PESCA

En el ámbito de la agricultura, la ganadería, la silvicultura y la pesca, los datos de la Encuesta de Población Activa del INE muestran un crecimiento del empleo en Andalucía durante la última década. Entre 2015 y 2025, el número de personas ocupadas en estas actividades aumentó en 28.370, hasta alcanzar las 247.244 en 2025, lo que supone un incremento cercano al 13%. La distribución por sexo continúa mostrando una mayor presencia masculina, con un 70,6% de hombres frente a un 29,4% de mujeres. No obstante, en comparación con 2015, cuando los hombres representaban el 72,6% y las mujeres el 27,4%, la diferencia entre ambos sexos se ha reducido en 3,9 puntos porcentuales. Esta evolución responde a un crecimiento de la ocupación femenina superior al registrado entre los hombres, con una diferencia de 11,1 puntos porcentuales entre ambas tasas de crecimiento.

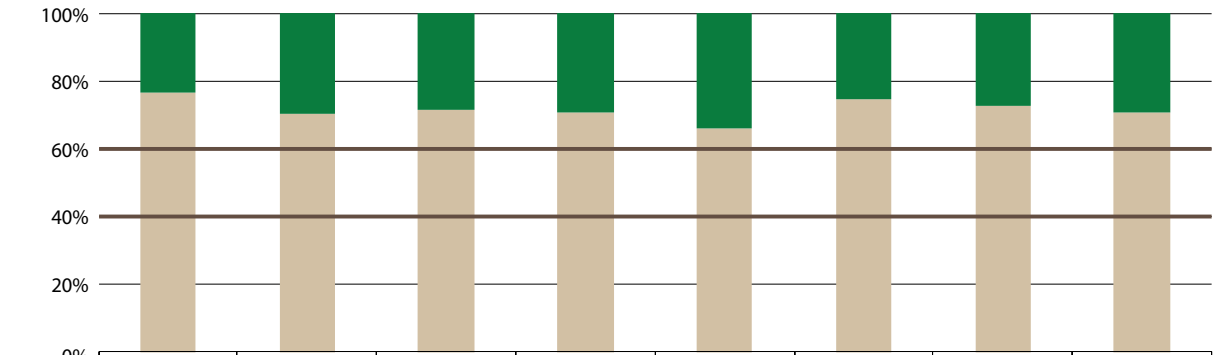
En comparación con el conjunto de España, cabe destacar que el crecimiento de las personas ocupadas en el sector de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca durante el periodo 2015-2025 ha sido mayor en Andalucía, concretamente 9,3 puntos porcentuales más. Además, hay que añadir que el incremento del 3,7% que se registró en el conjunto de España se debió, principalmente, a la incorporación de las mujeres, con un crecimiento del 17,7%, frente a una caída en la ocupación masculina de 0,6%, mientras que, en Andalucía, aunque la incorporación de los hombres en el sector es inferior a la femenina, se registró una tasa positiva del 9,9%. Por sexo, la distribución de este colectivo es más equilibrada en Andalucía, siendo la brecha de género 6,1 puntos inferior a la del conjunto del país, donde el 26,3% de las personas ocupadas eran mujeres, frente al 73,7% de hombres.

El análisis por sexo de la situación profesional de las personas ocupadas en este sector refleja que el dato de «Personas asalariadas» en el año 2025 es similar al de 2015, ya que la representación masculina ha pasado de ser el 71,6% en el año 2015, al 70,7% en 2025, acercándose la representación femenina al 30% en ambos casos. Durante este periodo, esta categoría registró un incremento superior al 7% con un total de 175.800 personas.

En la categoría de «Personas empleadoras, empresarias sin personal asalariado o personas trabajadoras independientes» se produce una evolución más significativa. En 2025, las mujeres representan el 29,7% y los hombres el 70,3%. La participación femenina ha aumentado 12,6 puntos porcentuales respecto a 2015, mientras que la masculina ha disminuido del 76,6% al 70,3%. Esta categoría es, además, la que registra el mayor crecimiento del empleo durante la década, con un incremento del 40,2%.

Por último, la categoría de «Personas miembros de cooperativa, ayuda familiar y otra situación» es la que presenta el mayor descenso del empleo entre 2015 y 2025, con una reducción del 56,7%. La evolución de su distribución por sexo ha sido desigual: la participación de las mujeres ha pasado del 34,1% en 2015 al 25,4% en 2025, mientras que la de los hombres ha aumentado hasta el 74,6%. Como consecuencia, la diferencia entre ambos sexos se ha ampliado en 17,3 puntos porcentuales durante el periodo.

Gráfico 2.20. Personas ocupadas en el sector agricultura, ganadería, silvicultura y pesca según sexo y situación profesional en Andalucía. Años 2015 y 2025



	Personas empleadoras, empresarias sin asalariados/as o personas trabajadoras independientes		Personas asalariadas		Personas miembro de cooperativa, ayuda familiar y otra situación		Total	
	2015	2025	2015	2025	2015	2025	2015	2025
Mujeres	11,5	20,5	46,6	51,6	2,0	0,6	60,1	72,7
Hombres	37,6	48,4	117,3	124,2	3,9	1,9	158,8	174,5

Nota: Miles de personas. Media anual. Los datos inferiores a 5 (miles de personas) están sujetas a fuertes variaciones debidas al error de muestreo.

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

Si se analizan los datos de las personas perceptoras de ayudas directas de la Política Agraria Común (PAC) en Andalucía, se observa que la brecha de género se ha reducido en 2025 en 3,6 puntos porcentuales respecto a 2015. En 2025, el total de personas físicas que percibieron este tipo de ayudas ascendió a 192.823, de las cuales el 58,3% fueron hombres y el 41,7% mujeres. Entre 2015 y 2025 se produjo un descenso de las personas perceptoras del 24,7%.

Por tramos de edad, la brecha de género en personas perceptoras de ayudas se ha reducido en los menores de 25 años y en el tramo comprendido entre los 55 y 64 años en 3,3 y 2,4 puntos porcentuales, respectivamente; en el resto de los tramos de edad ha aumentado. Por provincias, entre 2015 y 2025 en todas ellas se ha reducido la brecha de género destacando Huelva, Málaga y Sevilla.

En el caso de las personas jóvenes agricultoras, consideradas aquellas de edad menor o igual a 40 años, conforme al criterio establecido para las ayudas de la PAC, el número de solicitudes ha experimentado un descenso continuado entre 2015 y 2025, con una reducción del 39%. Esta disminución ha sido más acusada entre las mujeres, cuyo número de solicitudes se redujo un 49%, frente al 34% registrado entre los hombres.

En términos de representación, los datos reflejan un mayor grado de masculinización, pasando del 63,6% de hombres en 2015 al 69,6% en 2025, mientras que, en el caso de las mujeres, disminuyó del 36,4% de representación al 30,4%, lo que ha hecho que la brecha de género se incremente en dicho periodo en 12 puntos porcentuales.

En relación con las jefaturas de las explotaciones agrarias, en 2023 el 85,5% de las 251.820 personas que ejercían como jefas de explotación eran, a su vez, titulares de la explotación. En esta modalidad, los hombres representan el 69,4% y las mujeres el 30,6%. Frente a 2013, cuando la distribución era del 77,8% de hombres y del 22,2% de mujeres, la diferencia entre ambos sexos se ha reducido en 16,8 puntos porcentuales. Durante el mismo periodo, el número de personas que ejercen este tipo de jefatura se ha incrementado un 18,7%.

En el caso de las personas jefas de explotación que son cónyuges de la persona titular, el número se ha reducido un 42,3% entre 2013 y 2023. En este grupo, la distribución por sexo en 2023 resulta más equilibrada, con un 57,2% de hombres y un 42,8% de mujeres. La evolución respecto a 2013 es especialmente significativa, ya que entonces los hombres representaban el 90,7% de este colectivo.

A 1 de enero de 2026, Andalucía contaba con 151.186 explotaciones ganaderas, un 0,5% más que en 2016. De ellas, 14.262 eran titularidad de personas jurídicas y 136.924 de personas físicas. En estas últimas, la titularidad corresponde mayoritariamente a hombres, que representan el 83,1%, frente al 16,9% de mujeres. Esta distribución refleja una marcada presencia masculina en la titularidad de las explotaciones ganaderas, aunque la diferencia entre ambos sexos se ha reducido en 1,8 puntos porcentuales durante la última década.

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 85,3% y del 85,8%, respectivamente. Por su parte, las explotaciones en las que se observa una mayor presencia femenina son las explotaciones de porcino, con un 26,4%, seguidas de las de bovino, con un 25,2%. Estos porcentajes no muestran variaciones significativas en la década.

MEDIO AMBIENTE

Los efectos económicos, sociales y ambientales asociados a la creciente frecuencia e intensidad de determinados fenómenos meteorológicos han contribuido a reforzar la preocupación de la sociedad por la protección del medio ambiente y la respuesta frente al cambio climático. Esta realidad ha impulsado un compromiso creciente con la conservación y el uso sostenible de los recursos, tanto por parte de las Administraciones públicas como del conjunto de la ciudadanía.

En este contexto, la *Encuesta Social 2023. Consumo y sostenibilidad. Hábitos y actitudes de la población andaluza,* elaborada por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), permite aproximarse a la percepción y a los comportamientos de la población andaluza relacionados con el consumo sostenible y el medio ambiente.

Los resultados muestran una elevada valoración de la dimensión ambiental, aunque esta preocupación no siempre se traduce en comportamientos de consumo más sostenibles. Así, el 63,7% de la población considera que el medio ambiente es un aspecto «muy importante» en su vida y otro 34% lo califica como «bastante importante». Sin embargo, casi la mitad de la población, el 47,1%, señala el mayor coste como motivo para no realizar un consumo más sostenible. Estos datos ponen de manifiesto la existencia de una distancia entre la importancia que se concede a la protección ambiental y las posibilidades o disposición para trasladar esta preocupación a las decisiones de consumo.

La desagregación de los resultados por sexo permite identificar diferencias relevantes en la percepción y en las prácticas relacionadas con la sostenibilidad. La incorporación de esta perspectiva aporta una visión más completa de los distintos patrones de comportamiento de mujeres y hombres y contribuye a mejorar el conocimiento de las desigualdades existentes, proporcionando información de utilidad para el diseño de políticas públicas ambientales más ajustadas a las características de la población.

En términos generales, las mujeres manifiestan una mayor valoración de la importancia del medio ambiente. El 65,1% considera que este es «muy importante» en su vida, frente al 62,3% de los hombres. Esta diferencia se mantiene en la mayoría de los grupos de edad y alcanza su mayor intensidad entre las personas de 65 y más años: el 73% de las mujeres de este grupo otorga la máxima importancia al medio ambiente, frente al 68,4% de los hombres.

La edad constituye, asimismo, un factor asociado a la valoración de la dimensión ambiental. En ambos sexos se observa una relación positiva entre ambas variables, de manera que la importancia concedida al medio ambiente aumenta a medida que se incrementa la edad. No obstante, las diferencias por sexo son especialmente apreciables entre la población más joven. En el grupo de 16 a 24 años, los hombres presentan el nivel más bajo de valoración, con un 44,1% que considera el medio ambiente «muy importante», y concentran también el mayor porcentaje de respuestas que lo consideran «poco» o «nada importante», con un 5,4%.

En conjunto, los resultados evidencian una elevada sensibilidad hacia las cuestiones ambientales entre la población andaluza, aunque persisten factores que dificultan la traslación de esta preocupación a pautas de consumo más sostenibles. Desde la perspectiva de género, destaca una mayor valoración de la importancia del medio ambiente entre las mujeres, diferencia que se mantiene en la mayor parte de los grupos de edad y que resulta especialmente significativa entre la población de mayor edad.

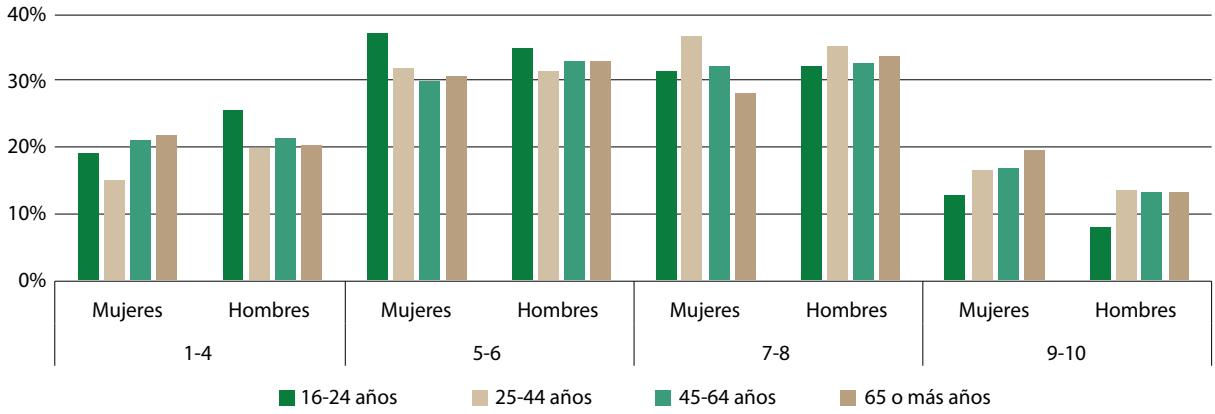
Por otra parte, las pautas de consumo y las decisiones individuales desempeñan un papel relevante en el consumo sostenible y el medio ambiente, tanto por su incidencia sobre la generación de impactos ambientales como por su potencial para contribuir a reducirlos.

La valoración que realiza la población andaluza sobre el impacto que sus propios hábitos de consumo generan en el medio ambiente se concentra principalmente en posiciones intermedias. En 2023, las puntuaciones de 5 a 6 y de 7 a 8 reúnen conjuntamente más del 64% de las respuestas tanto de mujeres como de hombres, lo que apunta a una percepción moderada de la incidencia ambiental asociada al consumo individual.

Las diferencias por sexo resultan más visibles en los extremos de la escala. Entre las mujeres, el 16,8% sitúa la influencia de sus hábitos de consumo en los niveles más elevados de impacto, correspondientes a las puntuaciones de 9 y 10, frente al 12,6% de los hombres. En sentido contrario, las valoraciones bajas, de 1 a 4 puntos, tienen un mayor peso entre los hombres, con un 21,2% de las respuestas, frente al 18,9% entre las mujeres. En consecuencia, aunque las valoraciones intermedias son mayoritarias en ambos sexos, las mujeres tienden a situarse con mayor frecuencia en los niveles superiores de percepción del impacto ambiental de su consumo.

La edad introduce, asimismo, diferencias en esta percepción. Entre las mujeres, la consideración de que los hábitos de consumo tienen un elevado impacto sobre el medio ambiente adquiere mayor peso en los grupos de 25 a 54 años, en los que se alcanzan las mayores proporciones de puntuaciones altas. Entre los hombres, por el contrario, las variaciones entre grupos de edad son menos pronunciadas y las valoraciones intermedias mantienen un mayor predominio.

Gráfico 2.21. Grado de autopercepción del efecto del consumo en el medio ambiente según sexo y edad en Andalucía. Año 2023



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Encuesta social 2023. Consumo y sostenibilidad. Hábitos y actitudes de la población andaluza.

La percepción sobre los efectos ambientales de la actividad digital muestra que una parte mayoritaria de la población andaluza reconoce algún grado de impacto de la denominada contaminación digital sobre el medio ambiente. En 2023, el 47,4% considera que esta puede afectar al entorno de alguna manera, mientras que un 15,6% estima que lo hace en gran medida. Frente a estas valoraciones, el 23,1% señala que no tiene ningún efecto ambiental y el 14% manifiesta no disponer de una opinión al respecto.

Las diferencias por sexo se concentran especialmente en las respuestas situadas en los extremos. Las mujeres presentan una menor proporción de respuestas que niegan cualquier efecto ambiental de la contaminación digital, con un 21,1%, frente al 25,2% de los hombres. Al mismo tiempo, entre ellas adquieren mayor peso las respuestas de desconocimiento o ausencia de posicionamiento, que alcanzan el 16%, frente al 11,8% registrado entre los hombres.

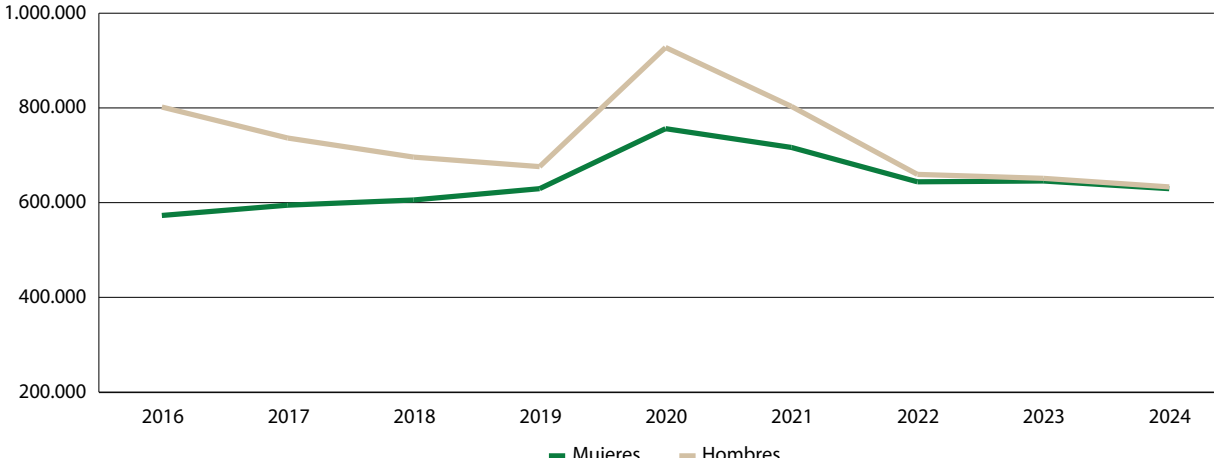
La edad introduce diferencias más significativas en el grado de conocimiento y percepción de este fenómeno. Entre las personas de 16 a 24 años, el 70,4% considera que la contaminación digital afecta al medio ambiente en gran medida o de alguna manera, lo que sitúa a este grupo entre los que muestran un mayor reconocimiento de sus efectos. Dentro de esta franja, la percepción es ligeramente superior entre los chicos, que representan el 51,5% de quienes identifican algún grado de impacto, frente al 48,5% de las chicas. Esta diferencia debe interpretarse teniendo en cuenta que el 7,7% de las chicas responde «no sabe/no contesta». Por su parte, entre las personas de 65 y más años aumenta el desconocimiento, alcanzándose en este grupo la mayor diferencia entre mujeres y hombres: el 32,1% de las mujeres manifiesta no conocer o no posicionarse sobre los efectos de la contaminación digital, frente al 21,3% de los hombres.

Junto con estas percepciones, la evolución de la demanda de empleo permite aproximarse a la participación de mujeres y hombres en el sector medioambiental. Según los informes Mercado de trabajo en el sector medioambiental del Observatorio Argos del Servicio Andaluz de Empleo, entre 2016 y 2024 el número de personas demandantes de empleo en este ámbito se redujo un 8%, pasando de 1.396.820 a 1.284.734.

La evolución no fue homogénea por sexo. Mientras que la demanda de empleo correspondiente a los hombres disminuyó un 20,7% durante el periodo, la de las mujeres aumentó un 9,7%, al pasar de 583.928 en 2016 a 640.506 en 2024. Este comportamiento ha modificado sustancialmente la composición por sexo de las personas demandantes de empleo del sector. Así, la diferencia existente al inicio del periodo se ha reducido en más de 16 puntos porcentuales y, en 2024, la distribución resulta prácticamente equilibrada: los hombres representan el 50,1% de las personas demandantes y las mujeres el 49,9%.

En conjunto, los datos muestran una evolución hacia una participación más equilibrada de mujeres y hombres en la demanda de empleo del sector medioambiental, acompañada de diferencias por sexo en la percepción y el conocimiento de determinados impactos ambientales. Mientras que las mujeres muestran, en términos generales, una menor proporción de respuestas que niegan los efectos ambientales de la contaminación digital, también presentan mayores niveles de desconocimiento en determinados grupos de edad. Estos resultados ponen de manifiesto la conveniencia de considerar conjuntamente las diferencias de percepción, conocimiento y participación laboral al analizar la dimensión de género de las cuestiones medioambientales.

Gráfico 2.22. Personas demandantes de empleo en el sector ambiental según sexo en Andalucía. Periodo 2016-2024



Fuente: Consejería de Sostenibilidad y Medio Ambiente. *Informe de Medio Ambiente de Andalucía (2025).* Datos de los informes trimestrales de *El mercado de trabajo en el sector medio ambiental del Observatorio Argos* (Servicio Andaluz de Empleo).

La evolución de la contratación en el sector medioambiental muestra, al igual que la demanda de empleo, una tendencia descendente en el periodo analizado. Entre 2017 y 2024, el número de contratos formalizados se redujo un 34%, pasando de 299.717 a 197.748. No obstante, la intensidad de este descenso difiere de forma significativa entre mujeres y hombres.

En el caso de los hombres, la contratación disminuyó un 39%, desde los 248.982 contratos registrados en 2017 hasta los 151.962 de 2024. Entre las mujeres, el descenso fue considerablemente menor, del 9,8%, al pasar de 50.735 a 45.786 contratos. Esta distinta evolución ha propiciado una reducción progresiva de la diferencia en la distribución de la contratación por sexo, que pasa de 66,2 puntos porcentuales en 2017 a 53,6 puntos en 2024. A pesar de esta evolución, la contratación continúa presentando una marcada concentración masculina: en 2024, el 76,8% de los contratos correspondió a hombres y el 23,2% a mujeres.

Por otra parte, la utilización de los servicios de información y atención a la ciudadanía constituye otro ámbito en el que puede analizarse la participación de mujeres y hombres en relación con las cuestiones medioambientales. Los datos del Servicio de Información y Atención Ciudadana (SIAC) en materia de medio ambiente de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural muestran un incremento del volumen de consultas entre 2013 y 2023, aunque con una evolución irregular a lo largo del periodo. El número total de consultas pasó de 41.588 en 2013 a 50.812 en 2023, alcanzando su máximo en 2022, con 58.224.

Cuando se consideran exclusivamente las consultas en las que consta el sexo de la persona usuaria, los hombres mantienen una mayor presencia durante todo el periodo. Sin embargo, la participación de las mujeres experimenta un crecimiento más acusado en términos relativos: sus consultas pasan de 10.702 en 2013 a 16.431 en 2023, lo que supone un incremento del 53,2%. Entre los hombres, el aumento alcanza el 68,3%. En consecuencia, aunque los hombres continúan siendo mayoritarios entre las personas usuarias identificadas por sexo, los datos reflejan un incremento sostenido de la participación de ambos sexos y una evolución favorable de la presencia relativa de las mujeres en el uso de este servicio.

TURISMO Y COMERCIO

El turismo es uno de los principales motores del desarrollo económico de Andalucía, tanto por su aportación al PIB como por su contribución a la generación de empleo. Los datos correspondientes a 2024 muestran la evolución positiva de la actividad turística, tanto en el número de personas visitantes como en el empleo generado por el sector.

Andalucía recibió en 2024 casi 36,1 millones de visitantes, un 5,3% más que en 2023 y un 50,4% más que en 2014. La distribución por sexo presenta un patrón equilibrado, aunque con una presencia ligeramente superior de mujeres, que representan el 53,1% del total, frente al 46,9% de hombres. Esta distribución era igualmente equilibrada en 2014. El predominio femenino se mantiene, además, con independencia del país o región de procedencia de las personas visitantes.

Atendiendo a la zona geográfica a la que se dirige el turismo en Andalucía, tanto el turismo de litoral como el de interior presentan una distribución equilibrada por sexo a lo largo de la década analizada. En ambos casos, las mujeres representan, por regla general, una proporción ligeramente superior a la de los hombres, con una presencia femenina en torno al 52%.

En cuanto al empleo en el sector turístico, la media de personas ocupadas en Andalucía en 2024 se situó en 437.700, un 5% más que en el año anterior y un 31,5% por encima del nivel registrado en 2014.

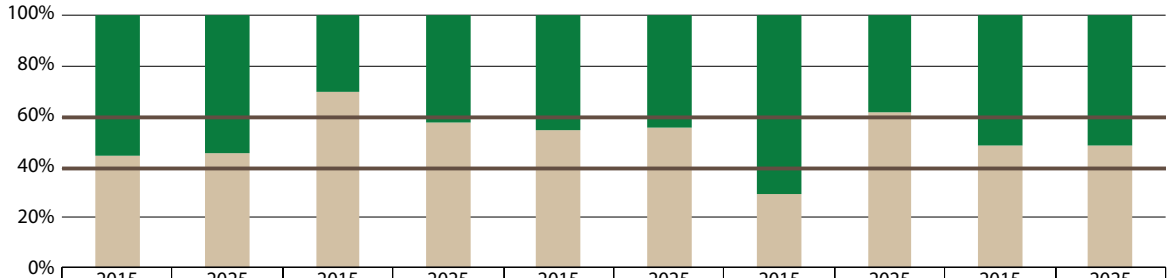
La distribución del empleo por ramas de actividad presenta algunas diferencias entre mujeres y hombres. En 2024, la restauración concentra la mayor proporción de personas ocupadas de ambos sexos, aunque con un peso superior entre las mujeres (59,3%) que entre los hombres (51,9%). Entre las mujeres, la segunda rama con mayor presencia corresponde a hoteles y alojamientos, con un 21,1%, mientras que entre los hombres son otras actividades turísticas, con un 20,1%. La diferencia más acusada por sexo se observa en el transporte, donde los hombres representan el 12,9% de su ocupación en el sector, frente al 3,4% de las mujeres.

La comparación con 2014 muestra una evolución diferenciada de la distribución del empleo por ramas de actividad según el sexo. Entre las mujeres, aumenta el peso de la restauración en 4,2 puntos porcentuales y el del transporte en 0,6 puntos porcentuales, mientras que disminuye en 4,7 puntos porcentuales su participación relativa en hoteles y alojamientos. En otras actividades turísticas, la distribución apenas varía respecto a 2014, situándose en el 16,2% en 2024.

Entre los hombres, aumenta la proporción correspondiente a hoteles y alojamientos y a otras actividades turísticas, con incrementos de 3,6 y 2,9 puntos porcentuales, respectivamente, hasta alcanzar en 2024 el 15,1% y el 20,1%. Por el contrario, disminuye su peso relativo en la restauración, en torno a 5,5 puntos porcentuales, y de forma menos significativa en el transporte.

El análisis se completa con la evolución del empleo en el sector comercial. En 2025, el número de personas ocupadas en este ámbito en Andalucía alcanzó las 489.500, con una distribución por sexo equilibrada, aunque ligeramente superior entre las mujeres, que representan el 52% frente al 48% de los hombres. La ocupación en el sector se ha incrementado un 8,5% respecto a 2015, mientras que la distribución por sexo apenas ha experimentado variaciones significativas durante la última década.

Gráfico 2.23. Personas ocupadas en el sector comercial según sexo y situación profesional en Andalucía. Años 2015 y 2025



	Personas asalariadas		Personas empleadoras		Personas empresarias sin personal asalariado o trabajadores/as independientes		Otras situaciones		Total	
	2015	2025	2015	2025	2015	2025	2015	2025	2015	2025
Mujeres	173,6	206,0	9,3	13,8	46,2	33,2	6,4	1,7	235,6	254,7
Hombres	137,4	172,9	21,0	18,6	54,8	40,6	2,6	2,7	215,8	234,8

Nota: Miles de personas, media anual. Otras situaciones incluye miembros de cooperativas, ayuda familiar y otras situaciones.

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

En función de la situación profesional, las personas asalariadas constituyen la categoría mayoritaria en 2025, con el 77,4% del empleo. En comparación con 2015, su peso ha aumentado en 8,5 puntos porcentuales y presenta una distribución por sexo equilibrada, con un 54,4% de mujeres y un 45,6% de hombres.

La segunda categoría en importancia corresponde a las personas empresarias sin personal asalariado o trabajadoras independientes, que representan el 15,1% del empleo. Su peso se ha reducido en 7,3 puntos porcentuales durante la década y su distribución por sexo continúa siendo equilibrada, aunque con una mayor presencia masculina, siendo el 55% de hombres frente a 45% de mujeres.

Por su parte, las personas empleadoras representan el 6,6% del total y muestran también una distribución relativamente equilibrada, aunque ligeramente superior entre los hombres, que alcanzan el 57,4%, frente al 42,6% de las mujeres.

Finalmente, las personas miembros de cooperativas, receptoras de ayudas familiares y en otras situaciones únicamente representan el 0,9% del empleo. Esta categoría presenta la mayor diferencia en su distribución por sexo, con un 61,5% de hombres y un 38,5% de mujeres. La distribución se ha invertido respecto a 2015, cuando las mujeres representaban el 71,1% y los hombres el 28,9%.

3

ANÁLISIS DE REPRESENTACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL

El análisis de la representación de mujeres y hombres en los distintos colectivos de personal de la Junta de Andalucía permite conocer cómo se distribuyen ambos sexos en función de los puestos, los niveles de responsabilidad y los ámbitos de actividad. Esta perspectiva facilita la identificación de patrones diferenciados de participación, tanto en el acceso a puestos de mayor responsabilidad y capacidad de decisión como en la distribución por categorías profesionales. Asimismo, permite observar la persistencia de ámbitos de política pública con una presencia mayoritaria de mujeres, como la educación, la salud o los servicios sociales, y de otros en los que predominan los hombres, como el fomento, los transportes o el medio ambiente.

El estudio comprende los principales colectivos que integran la plantilla de personal de la Junta de Andalucía: la Administración General de la Junta de Andalucía, el Sistema Educativo Público andaluz, el Servicio Andaluz de Salud, la Administración de Justicia y las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz. Cada edición del informe realiza un seguimiento específico de uno de estos colectivos. En la presente edición, el análisis se centra en el personal del Sistema Andaluz de Salud y aborda su evolución entre 2009 y 2026, teniendo en cuenta las tendencias observadas en los informes correspondientes a 2013 y 2017.

La información analizada procede principalmente de los registros administrativos de los distintos colectivos. En concreto, se utilizan los datos del Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía para el personal de la Administración General y de la Administración de Justicia, de la Consejería de Educación para el personal docente y del Servicio Andaluz de Salud para el personal estatutario. Para las entidades instrumentales y los consorcios, se emplea la información de la Central de Información del Sistema GIRO, que recopila datos contables y no contables de las agencias, sociedades mercantiles, fundaciones y consorcios de la Junta de Andalucía.

Con carácter general, la información se ha recopilado a 1 de enero de 2026, con el fin de garantizar la homogeneidad de los datos y facilitar la comparación entre colectivos y ejercicios. La excepción corresponde al personal alto cargo de la Administración General, para el que se han utilizado los datos disponibles a 15 de septiembre de 2026, a fin de incorporar la referencia temporal más actualizada. Por su parte, los datos de personal de órganos de gobierno y directivo de las entidades instrumentales corresponden a mayo de ese año.

El Informe de Evaluación de Impacto de Género 2027 también incorpora la información más reciente proveniente de la adenda de género contenida en el Anexo de Personal del Proyecto de Ley del Presupuesto. Esta fuente permite complementar la información de los registros administrativos, si bien no incluye determinadas variables relevantes para profundizar en las diferencias entre mujeres y hombres, como la edad o la existencia de descendientes. Por ello, el análisis evolutivo de la representación se apoya principalmente en los datos consolidados a 1 de enero de cada ejercicio, que permiten mantener la comparabilidad temporal.

Para valorar la representación de mujeres y hombres se utiliza el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), creado por la Junta de Andalucía, que permite identificar situaciones de equilibrio o desequilibrio en la composición de los distintos colectivos. El valor 1 indica una representación equilibrada entre ambos sexos. Los valores comprendidos entre 0,80 y 1 reflejan una mayor presencia relativa de hombres, mientras que los situados entre 1 y 1,20 indican una mayor presencia relativa de mujeres, en ambos casos dentro de los límites establecidos para considerar equilibrada la representación. Los valores inferiores a 0,80 o superiores a 1,20 evidencian situaciones de desequilibrio por mayoría masculina o femenina, respectivamente.

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

El análisis de la representación de mujeres y hombres en la administración pública constituye una herramienta fundamental para conocer la realidad organizativa de las instituciones y valorar el grado de igualdad de género existente en su estructura. La composición del personal y su distribución en los distintos ámbitos funcionales y niveles jerárquicos permiten identificar la presencia efectiva de mujeres y hombres en los distintos espacios que conforman la organización. Una representación equilibrada favorece la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional y contribuye a que la institución incorpore una mayor diversidad de perspectivas y experiencias. Todo ello refuerza la capacidad de las instituciones para atender a la pluralidad de realidades presentes en la sociedad y fortalece la eficacia de la acción pública.

El presente epígrafe analiza la composición por sexo del personal funcionario y laboral acogido al VI Convenio de la Administración General de la Junta de Andalucía, atendiendo a variables como el órgano de destino, el grupo profesional, el nivel administrativo, la edad, la existencia de descendencia y la temporalidad de la contratación. El estudio de estas dimensiones permite identificar posibles desequilibrios en la distribución del personal y detectar factores que puedan influir en las oportunidades de acceso, promoción y desarrollo profesional. Asimismo, se presta especial atención a la presencia de mujeres y hombres en los puestos de mayor responsabilidad —tanto en el colectivo de personal alto cargo como en los niveles 27 a 30 del personal funcionario—, al constituir un indicador especialmente significativo del grado de igualdad en los espacios de responsabilidad y toma de decisiones dentro de la organización.

Para confeccionar el presente análisis se han utilizado los datos registrados en el Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía, referidos a la situación existente a 1 de enero de 2026. No obstante, en el caso específico del personal alto cargo, la información ha sido actualizada a fecha 15 de septiembre de 2026, con el fin de incorporar una imagen más reciente de la composición de este colectivo. Asimismo, el análisis comparativo con el ejercicio anterior toma como referencia los datos correspondientes a 1 de enero de 2025, lo que permite examinar la evolución de la representación de mujeres y hombres y detectar posibles variaciones en la estructura de la plantilla y en los distintos ámbitos objeto de estudio.

A efectos de completar esta información, resulta asimismo pertinente considerar los datos de la Adenda de género del Anexo de Personal que acompaña al Proyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2027. Esta Adenda incorpora la información sobre los puestos ocupados de la Administración General de la Junta de Andalucía, y se elabora a partir de información extraída en septiembre de 2026. Dicha referencia proporciona una información cuantitativa complementaria al presente análisis, que muestra que, a esa fecha, la plantilla de la Administración General está integrada por 40.769 personas, de las cuales 26.462 son mujeres (64,9%) y 14.307 son hombres (35,1%).

3.1.1. Análisis general

En enero de 2026, la Administración General de la Junta de Andalucía mantiene la tendencia observada en los últimos años hacia una creciente feminización de su plantilla. El índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) se sitúa en 1,31, ligeramente por encima del registrado en enero de 2025 (IPRHM=1,30), lo que evidencia un incremento del desequilibrio con mayoría de mujeres. No obstante, este nivel de feminización continúa siendo inferior al observado en el conjunto de las comunidades autónomas, donde, a julio de 2025, las mujeres representaban el 70% del personal[1] y el IPRHM alcanzaba un valor de 1,40.

En cuanto al personal alto cargo, mantiene una representación equilibrada (IPRHM=0,88) en septiembre de 2026, con una situación de conjunto idéntica a la del año anterior.

También el personal funcionario, que supone el 48,3% del total del personal de la Junta de Andalucía, repite la misma composición equilibrada (IPRHM=1,15) que en 2025. Por su parte, el personal laboral supone el 51,1%

1 IPRHM para la Administración General de las comunidades autónomas según los datos del último Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas (julio, 2025) del Ministerio para la Transformación Digital y la Función Pública.

de la plantilla de la Junta de Andalucía, y presenta una mayor sobrerrepresentación femenina, con un IPRHM de 1,46, ligeramente superior al registrado en 2025 (IPRHM=1,45).

Si se compara esta situación con la del conjunto de las comunidades autónomas, se observan diferencias según el tipo de personal. La presencia de mujeres entre el personal funcionario andaluz continúa siendo más reducida que entre el personal del conjunto de las comunidades autónomas (IPRHM=1,41). Por el contrario, en el personal laboral, Andalucía presenta un mayor grado de feminización (IPRHM=1,46) que el del conjunto de las autonomías (IPRHM=1,32).

El análisis por grupo pone de manifiesto la persistencia de diferencias por sexo en la ocupación de puestos con mayor responsabilidad. Aunque el subgrupo A1 del personal funcionario, que concentra los puestos con mayores niveles de cualificación, responsabilidad y retribución, presenta una composición prácticamente paritaria (IPRHM=1,02) en 2026, la presencia femenina aumenta progresivamente a medida que se desciende en la escala profesional. Este patrón alcanza su máxima expresión en el grupo E de dicho personal, donde el IPRHM se sitúa en 2,00. En el caso del personal laboral, las mujeres incrementan su participación en 2026 en todos los grupos profesionales, con la única excepción del grupo V, en el que la representación se mantiene estable respecto al año anterior (IPRHM=1,50). En conjunto, estos resultados evidencian una mayor presencia masculina en los puestos de mayor responsabilidad y una concentración relativa de mujeres en los niveles intermedios y bajos de la organización.

Cuadro 3.1.1. Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías, grupos y grupos profesionales. IPRHM 2026 y 2025

		GRUPOS Y SUBGRUPOS					
CATEGORÍA	AÑO	A1/I	A2/II	C1/III	C2/IV	E/V	TOTAL
Personal Alto Cargo	2026	0,88					0,88
	2025	0,88					0,88
Personal Funcionario	2026	1,02	1,27	1,28	1,30	2,00	1,15
	2025	1,01	1,25	1,28	1,31	2,00	1,15
Personal Laboral	2026	1,41	1,60	1,54	1,10	1,50	1,46
	2025	1,39	1,58	1,53	1,07	1,50	1,45

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

La distribución del personal entre las distintas Consejerías continúa reflejando una marcada segregación horizontal, asociada a los diferentes ámbitos de actuación de las políticas públicas. En enero de 2026, se observan distintos grados de sobrerrepresentación femenina en las Consejerías de Desarrollo Educativo y Formación Profesional (IPRHM=1,58); Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad (IPRHM=1,52); Sanidad, Presidencia y Emergencias, en el área de Sanidad (IPRHM=1,32); Justicia, Administración Local y Función Pública (IPRHM=1,29); Turismo y Andalucía Exterior (IPRHM=1,26); Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (IPRHM=1,22); y Economía, Hacienda y Fondos Europeos (IPRHM=1,21). Por el contrario, la Consejería de Sostenibilidad y Medio Ambiente (IPRHM=0,71) y la Consejería de Sanidad, Presidencia y Emergencias, en el área de Presidencia y Emergencias (IPRHM=0,79) presentan una representación mayoritaria de hombres y se sitúan fuera de los márgenes considerados de equilibrio. El resto de las consejerías se mantienen dentro de la horquilla de representación equilibrada.

La edad parece haber perdido relevancia como factor explicativo de las diferencias de representación por sexo dentro de la Administración General de la Junta de Andalucía. En 2026, las mujeres son mayoría en todos los grupos de edad, sin que se observen diferencias especialmente significativas en ninguno de ellos. Sin embargo, se mantiene una relativa mayor representación masculina entre el personal menor de 35 años, con un IPRHM de 1,19, valor similar al observado el año anterior dentro del equilibrio representativo. En contraste, el número de hijos continúa mostrando cierta relación con la composición por sexo de la plantilla: la sobrerrepresentación femenina es más elevada entre las personas sin hijos (IPRHM=1,30), con uno (IPRHM=1,35) o con dos hijos (IPRHM=1,31), que entre las personas con tres o más (IPRHM=1,24).

Finalmente, la temporalidad constituye un indicador relevante para evaluar la calidad del empleo público desde una perspectiva de género, dado su impacto sobre la estabilidad laboral y las condiciones de trabajo. Se constata una

reducción de 4,8 puntos porcentuales entre 2025 y 2026, así como una reducción de la brecha de género asociada a este fenómeno en 2,1 puntos porcentuales (3,1 puntos en el personal laboral, con mayores índices de temporalidad).

3.1.2. Personal alto cargo

La representación del personal alto cargo en el conjunto de la Administración General de la Junta de Andalucía en septiembre de 2026, continúa siendo equilibrada (IPRHM=0,88), mostrando el mismo valor que en el ejercicio anterior.

Cuadro 3.1.2. Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2026 e IPRHM 2026 y 2025

	M	H	TOTAL	2026	2025
Presidencia	0	1	1	0,00	0,00
Consejerías	7	6	13	1,08	1,08
Viceconsejerías	7	7	14	1,00	1,00
Secretaría General	16	16	32	1,00	0,97
Secretaría General Técnica	7	7	14	1,00	1,29
Dirección General y Delegaciones Gobierno	30	52	82	0,73	0,87
Delegaciones Territoriales	37	40	77	0,96	0,80
Otros altos cargos	18	27	45	0,80	0,76
Total	**122**	**156**	**278**	**0,88**	**0,88**

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

En el análisis por tipo de cargo, las consejerías y las viceconsejerías repiten la distribución equilibrada de 2025, con un IPRHM=1,08 en el primer caso y mostrando paridad total en el segundo (IPRHM=1,00). Igualmente, las Secretarías Generales y las Secretarías Generales Técnicas alcanzan en 2026 la paridad (IPRHM=1,00 en ambos casos). Esto supone un mayor equilibrio respecto a 2025, cuando las primeras mostraban una ligera mayor presencia masculina (IPRHM=0,97) y las segundas quedaban fuera del margen de equilibrio por sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,29). Las Delegaciones Territoriales (IPRHM=0,96) y la categoría «Otros altos cargos» (IPRHM=0,80) aumentan la presencia femenina, y esta última entra en el intervalo de equilibrio. La excepción son las Direcciones Generales y Delegaciones de Gobierno, que incrementan su masculinización (IPRHM=0,73) respecto a 2025 y quedan como las únicas categorías fuera del margen de equilibrio.

Por edad, casi la mitad del personal alto cargo (47,5%) tiene entre 45 y 54 años, la franja con mayor equilibrio representativo (IPRHM=0,94). A continuación, se sitúa el grupo de 55 a 64 años (38,1%), también equilibrado (IPRHM=0,91). Fuera de estas franjas persisten los desequilibrios, con predominio masculino entre las personas de 35 a 44 años (IPRHM=0,59) y las mayores de 65 (IPRHM=0,40), y femenino entre las menores de 35. En cuanto al número de hijos e hijas, la representación es equilibrada en todas las opciones con o sin hijos. Aun así, entre quienes no tienen descendencia (IPRHM=0,80) la presencia masculina es mayor que en el resto de categorías.

3.1.3. Personal funcionario

En 2026, el personal funcionario de la Administración de la Junta de Andalucía mantiene una composición global equilibrada por sexo, con un IPRHM de 1,15, idéntico al registrado el año anterior. Sin embargo, el análisis desagregado por grupos profesionales pone de manifiesto diferencias relevantes en la distribución de mujeres y hombres. El subgrupo A1, que reúne los puestos de mayor responsabilidad, cualificación y nivel retributivo, presenta una composición prácticamente paritaria, con una ligera mayoría femenina (IPRHM=1,02). A partir de este nivel, la representación de las mujeres aumenta progresivamente conforme se desciende en la escala profesional, alcanzando el IPRHM valores de 1,27 en el subgrupo A2, 1,28 en el C1, 1,30 en el C2 y 2,00 en el

grupo E. Esta distribución evidencia la persistencia de una segregación vertical de género, caracterizada por una mayor presencia femenina en las categorías de menor nivel y una menor presencia relativa en los puestos de mayor responsabilidad.

Cuadro 3.1.3. Personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo, nivel y grupo profesional. Año 2026 e IPRHM 2026 y 2025

GRUPO/ NIVEL	A1		A2		C1		C2		E		TOTAL				IPRHM	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	TOTAL	%	2026	2025
30	141	123									141	123	264	1,3	1,07	0,98
29	53	51									53	51	104	0,5	1,02	0,96
28	537	586									537	586	1.123	5,5	0,96	0,95
27	395	409									395	409	804	3,9	0,98	0,91
26	534	574	7	5							541	579	1.120	5,5	0,97	0,96
25	2.109	2.137	10	11							2.119	2.148	4.267	20,8	0,99	0,97
24	189	143	43	13							232	156	388	1,9	1,20	1,21
23	345	308									345	308	653	3,2	1,06	1,04
22	829	607	481	261	11	4					1.321	872	2.193	10,7	1,20	1,24
21			2	39	1	7					3	46	49	0,2	0,12	0,08
20			503	345	15	80					518	425	943	4,6	1,10	1,06
19											-	-	-	-	-	-
18			902	453	2.072	1.109	2	1			2.976	1.563	4.539	22,1	1,31	1,31
17					64	16	1	11			65	27	92	0,4	1,41	1,33
16					464	351	7	42			471	393	864	4,2	1,09	1,06
15					1.319	675	3	4			1.322	679	2.001	9,7	1,32	1,35
14							764	360			764	360	1.124	5,5	1,36	1,37
13											-	-	-	-	-	-
12									1	-	1	-	1	0,0	2,00	2,00
Total	**5.132**	**4.938**	**1.948**	**1.127**	**3.946**	**2.242**	**777**	**418**	**1**	**-**	**11.804**	**8.725**	**20.529**	**100,0**	**1,15**	**1,15**
	10.070		**3.075**		**6.188**		**1.195**		**1**		**20.529**					
IPRHM2026		1,02		1,27		1,28		1,30		2,00		1,15				
IPRHM2025		1,01		1,25		1,28		1,31		2,00		1,15				

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

Una pauta similar se observa al analizar la distribución por niveles administrativos. Los hombres continúan teniendo una participación mayor en los niveles superiores (27-30), si bien la diferencia se ha reducido respecto al ejercicio anterior. En 2026, el IPRHM alcanza un valor de 0,98 frente al 0,94 registrado en 2025, lo que aproxima este tramo a una situación casi paritaria. De hecho, los niveles 24-26 alcanzan una representación plenamente paritaria (IPRHM=1). A medida que disminuye el nivel administrativo, aumenta la participación femenina, alcanzándose los mayores niveles de feminización en los puestos de nivel 18 o inferior, donde el IPRHM se sitúa en 1,31, con la excepción del nivel 16 que se mantiene en los márgenes de equilibrio.

La composición del personal funcionario en enero de 2026, también presenta diferencias según la Consejería de adscripción, reflejando una cierta segregación horizontal. La presencia masculina es mayoritaria en la Consejería de Sostenibilidad y Medio Ambiente (IPRHM=0,73) y en la Consejería de Sanidad, Presidencia y Emergencias – en el área de Presidencia y Emergencias (IPRHM=0,79). Por el contrario, se observan niveles de sobrerrepresentación femenina en las Consejerías de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad (IPRHM=1,46); Desarrollo Educativo y Formación Profesional (IPRHM=1,32); Sanidad, Presidencia y Emergencias, en el área de Sanidad (IPRHM=1,31); Justicia, Administración Local y Función Pública (IPRHM=1,28); Turismo y Andalucía Exterior (IPRHM=1,25);

y Economía, Hacienda y Fondos Europeos (IPRHM=1,22). El resto de las consejerías y órganos mantienen una composición equilibrada entre mujeres y hombres, destacando la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural por presentar una distribución prácticamente paritaria (IPRHM=1,02).

En relación con la edad, las diferencias por sexo continúan siendo reducidas. En el grupo de personal funcionario de 65 o más años sigue disminuyendo la brecha (IPRHM=0,98 frente al IPRHM=0,91 de 2025). Asimismo, a pesar de la mayor presencia de mujeres, se observa un incremento de la participación masculina entre el personal menor de 35 años, aumentando ligeramente con respecto al ejercicio anterior, pasando el IPRHM de 1,17 en 2025 a 1,14 en 2026.

Por último, el análisis según el número de hijos e hijas del personal funcionario muestra una distribución similar a la observada en años anteriores. La presencia de mujeres es más elevada entre el personal sin descendencia (IPRHM=1,15) y entre quienes tienen un único hijo (IPRHM=1,19), que entre el personal con dos hijos (IPRHM=1,14) y tres o más descendientes (IPRHM=1,10).

Personal funcionario de los niveles 27–30

El análisis de la distribución de mujeres y hombres en los puestos de mayor responsabilidad constituye una herramienta fundamental para identificar el grado de representación en el acceso a los espacios de liderazgo y toma de decisiones. Asimismo, permite detectar patrones de segregación vertical y posibles barreras que puedan estar limitando una participación equilibrada de mujeres y hombres en los niveles superiores de la organización, aportando información relevante para el diseño de políticas orientadas a promover la igualdad de oportunidades.

En enero de 2026, la representación de mujeres y hombres en los niveles 27-30 mantiene una situación de equilibrio (IPRHM=0,98), registrándose un ligero incremento de la presencia femenina respecto al año anterior (IPRHM=0,94). No obstante, la participación masculina continúa siendo relativamente mayor en estos niveles superiores que en el conjunto del subgrupo A1 (IPRHM=1,02) y que en el total del personal funcionario (IPRHM=1,15).

El análisis por grupos de edad muestra diferencias significativas. Entre el personal menor de 35 años se observa una distribución paritaria (IPRHM=1), mientras que en el tramo de 35 a 44 años las mujeres presentan una mayor representación (IPRHM=1,29). Por el contrario, entre el personal de 65 o más años predomina la presencia masculina (IPRHM=0,73). La franja de edad comprendida entre los 45 y los 54 años presenta una composición prácticamente paritaria en 2026 (IPRHM=1,02).

Por otra parte, la distribución según el número de hijos refleja una situación cercana a la paridad entre las personas sin descendencia (IPRHM=1,04). En los restantes grupos, la representación masculina es ligeramente superior a la femenina, si bien todas las categorías se mantienen dentro de los márgenes de equilibrio representativo.

3.1.4. Personal laboral

El personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía mantiene en enero de 2026 una elevada participación femenina, alcanzando un IPRHM de 1,46, valor ligeramente superior al registrado en 2025 (IPRHM=1,45).

El análisis por grupos profesionales refleja igualmente diferencias significativas en la representación por sexo. El grupo II continúa siendo el más feminizado (IPRHM=1,60), seguido de los grupos III (IPRHM=1,54) y V (IPRHM=1,50) que concentran ocupaciones vinculadas principalmente a los ámbitos educativo, social, asistencial y de servicios. El grupo I, integrado por personal con titulación superior y funciones de mayor responsabilidad, también presenta una mayoría femenina (IPRHM=1,41). Por su parte, el grupo IV es el único que mantiene una composición equilibrada (IPRHM=1,10), debido a la significativa presencia de ocupaciones como personal conductor y celador y dedicado a oficios manuales, tradicionalmente más masculinizados.

La distribución del personal laboral por consejerías muestra una importante concentración por sexo según el ámbito de política pública. Las consejerías con sobrerrepresentación masculina son la Consejería de Sostenibilidad y Medio Ambiente (IPRHM= 0,62), la de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda y de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural (ambas con IPRHM=0,74), Industria, Energía y Minas (IPRHM= 0,75) y Sanidad, Presidencia y Emergencias, en el área de Presidencia y Emergencias (IPRHM= 0,78). Las únicas consejerías que presentan una distribución equilibrada son la Consejería de Cultura y Deporte (IPRHM=1,10) y la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación (IPRHM=0,93), mientras que el resto de las consejerías muestran una elevada feminización en la plantilla de personal laboral.

La antigüedad constituye uno de los factores que muestra mayores diferencias en la composición por sexo. La sobrerrepresentación femenina es especialmente acusada entre el personal incorporado más recientemente y entre quienes cuentan con tres trienios de antigüedad, con valores de IPRHM de 1,52 y 1,63, respectivamente. A medida que aumenta la antigüedad, la presencia relativa de mujeres disminuye progresivamente. Así, entre el personal con trece trienios la distribución se aproxima al equilibrio (IPRHM=1,15), mientras que entre quienes acumulan dieciséis trienios se observa una clara mayoría masculina (IPRHM=0,40).

En relación con la edad, las mujeres mantienen una presencia mayoritaria en todos los grupos etarios, sin que se aprecie una relación clara entre la edad y el grado de feminización. No obstante, en los últimos años se observa una reducción gradual de la representación femenina entre el personal de mayor edad, especialmente entre quienes superan los 65 años. El análisis según el número de hijos e hijas tampoco muestra diferencias relevantes en la representación por sexo, puesto que las mujeres continúan siendo mayoría en todos los grupos, independientemente de la existencia o no de descendencia.

3.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ

El Sistema Educativo Público de Andalucía comprende, según lo dispuesto en la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, el personal docente de los centros públicos dependientes de la Junta de Andalucía y de los centros privados concertados, así como el personal de los centros públicos de titularidad de las corporaciones locales y de otras administraciones públicas.

El estudio sobre la representación del Sistema Educativo Público de Andalucía, incluido en el presente apartado, ofrece una valoración general de la presencia de mujeres y hombres en el conjunto del personal docente. Para ello se tienen en cuenta los diferentes niveles y tipos de enseñanza (salvo la universitaria), el tipo de centro y la edad del personal. Posteriormente, se realiza un análisis específico del personal de inspección educativa y del personal directivo de los centros docentes, que constituyen los puestos de mayor responsabilidad en el sector.

Este epígrafe se elabora a partir de los datos extraídos, a fecha 1 de enero de 2026, del Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía (SirHus) y del Sistema de pago delegado para la educación concertada. A partir de esta información, se presenta un panorama de la representación del colectivo en ese momento, dentro del marco del curso 2025/2026, incorporando además una comparativa con respecto a la situación registrada en el curso 2024/2025.

Con el objetivo de ofrecer una imagen más actualizada de la plantilla docente, estos datos se complementan con los recogidos en la Adenda de Género del Anexo de personal que acompaña a la documentación del Proyecto de Ley del Presupuesto 2027, con fecha de septiembre de 2026. De acuerdo con dicha adenda, el personal del Sistema Educativo Público andaluz de los centros de titularidad pública está compuesto por 109.160 personas, de las que 72.824 son mujeres (66,7%) y 36.336 son hombres (33,3%). La mayor parte de este personal corresponde a personal funcionario, mientras que el personal laboral está integrado por 716 personas, de las cuales 323 son mujeres (45,1% del personal laboral) y 393 son hombres son (54,9% del personal laboral).

3.2.1. Análisis general

La distribución por sexo del personal del Sistema Educativo de Andalucía muestra, a 1 de enero de 2026, un leve aumento de la feminización (IPRHM=1,33)[2] con respecto al ejercicio anterior (IPRHM= 1,32). Por tipo de

2 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.

centro, tanto los centros de titularidad pública como los concertados incrementan la participación femenina en su profesorado con respecto a 2025, con un IPRHM de 1,33 y 1,31, respectivamente.

Pese a dicho incremento, la participación femenina entre el profesorado andaluz se sitúa por debajo de la media nacional, alcanzando el 66,5% del total. En el curso 2023/2024, el 72,3% del profesorado de Enseñanzas de Régimen General no Universitaria en España estaba conformado por mujeres y el 27,7% por hombres[3]. La representación por sexo en el personal docente andaluz también es más equilibrada que en el conjunto de la Unión Europea[4].

Por tipo de enseñanza, la Educación Secundaria, las Enseñanzas de Régimen Especial, la Formación del Profesorado y la Inspección educativa se sitúan en los márgenes de la representación equilibrada de género. El resto de enseñanzas se encuentran fuera de los márgenes de equilibrio con mayoría de representación femenina.

El colectivo con más representación masculina sigue siendo el de Inspección Educativa, cuyo IPRHM pasa del 0,82 de 2025 al 0,89 de 2026 incrementándose ligeramente la participación femenina. Por su parte, en los niveles de Educación Compensatoria, Educación de Personas Adultas y Formación del Profesorado se produce un leve incremento masculino que no modifica sensiblemente el desequilibrio, con un IPRHM de 1,61, 1,25 y 1,19, respectivamente.

Cuadro 3.2.1. Personal de Sistema Educativo Andaluz. Año 2026 e IPRHM 2026 y 2025*

					IPRHM	
NIVELES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL	2026	2025
Educación Infantil y Primaria	36.007	10.695	46.702	36,2	1,54	1,53
centros públicos	29.368	8.338	37.706	29,2	1,56	1,54
centros concertados	6.639	2.357	8.996	7,0	1,48	1,48
Educación Secundaria	36.828	27.590	64.418	50,0	1,14	1,13
centros públicos	31.225	23.131	54.356	42,1	1,15	1,14
centros concertados	5.603	4.459	10.062	7,8	1,11	1,09
Enseñanzas de Régimen Especial (p)	2.626	2.560	5.186	4,0	1,01	1,00
Educación de Personas Adultas (p)	1.305	786	2.091	1,6	1,25	1,26
Educación Especial	6.806	873	7.679	6,0	1,77	1,76
centros públicos	5.708	651	6.359	4,9	1,80	1,79
centros concertados	1.098	222	1.320	1,0	1,66	1,64
Educación Compensatoria (p)	1.803	431	2.234	1,7	1,61	1,62
Formación del Profesorado (p)	216	146	362	0,3	1,19	1,20
Inspección Educativa (p)	130	162	292	0,2	0,89	0,82
Total	**85.721**	**43.243**	**128.964**	**100,0**	**1,33**	**1,32**
centros públicos	**72.381**	**36.205**	**108.586**	**84,2**	**1,33**	**1,32**
centros concertados	**13.340**	**7.038**	**20.378**	**15,8**	**1,31**	**1,30**

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

(p) solo en centro públicos

* Referido a 1 de enero de 2025 y 2026 respectivamente.

El análisis por grupos de edad muestra que las mujeres continúan siendo mayoritarias en todos los tramos. Sin embargo, en comparación con la misma fecha de 2025, en el grupo de 35-44 años se observa un ligero incremento de la presencia masculina (IPRHM=1,37), tendencia que también se aprecia en el tramo de

3 Últimos datos disponibles para el curso 2023/2024, Informe *Igualdad en Cifras. MEFP 2026. Aulas por la igualdad,* del Ministerio de Educación y Formación Profesional (2026).

4 Según Eurostat, con datos de 2023, las mujeres representan el 85,8% del profesorado de Educación Primaria en el conjunto de los países de la Unión Europea, el 69,2% del profesorado en la primera etapa de la Educación Secundaria y el 61,6% en la segunda etapa de dicho tipo de enseñanza. Véase: *https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Primary_education_statistics#Sex_and_age_of_teachers*

55-64 años (IPRHM=1,26). Por su parte, el único grupo que presentaba una representación equilibrada el año anterior, el de mayores de 65 años, también registra un aumento de la presencia femenina (IPRHM=1,26).

En el colectivo docente de los centros de titularidad pública, la temporalidad afecta en mayor medida a los hombres que a las mujeres, lo que supone una brecha inversa de 2,5 puntos porcentuales. Por su parte, en los centros de educación concertada, la temporalidad incide más en las mujeres que en los hombres, con una diferencia de 1,4 puntos porcentuales.

3.2.2. Análisis del personal docente por tipo de enseñanza

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

A. EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

El profesorado de Educación Infantil y Primaria representa el 36,2% del total del personal docente y continúa avanzando ligeramente en su nivel de feminización respecto al año anterior, alcanzando un IPRHM de 1,54, lo que lo sitúa entre los colectivos con mayor presencia femenina. En los centros públicos esta feminización es aún más acusada, con un IPRHM de 1,56, superior al registrado en 2025 (IPRHM=1,54). En comparación, los centros concertados presentan una composición menos desequilibrada (IPRHM=1,48), valor que se mantiene sin cambios respecto al ejercicio anterior.

Por grupos de edad, el análisis del profesorado de Educación Infantil y Primaria indica que en 2026 se rompe la tendencia observada en años anteriores de aumento de la presencia masculina entre el personal menor de 35 años, cuyo IPRHM se incrementa hasta 1,58. En cambio, en los tramos de 35 a 44 años (IPRHM=1,52), de 45 a 54 años (IPRHM=1,51) y de 55 a 64 años (IPRHM=1,61) la distribución por sexo se mantiene estable en relación con 2025. Por último, en el grupo de mayores de 65 años se registra un ligero incremento de la presencia masculina, reflejado en el descenso del IPRHM de 1,64 en 2025 a 1,62 en 2026.

B. EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

El profesorado de Educación Secundaria constituye, a principios de 2026, el colectivo más numeroso del Sistema Público de Educación de Andalucía, al concentrar el 50% del total del profesorado. Su composición presenta una ligera feminización respecto al año anterior, manteniéndose dentro de los márgenes de equilibrio de género, con un IPRHM de 1,14. Dicho incremento se observa tanto en los centros de titularidad pública como en los centros concertados, con índices de 1,15 y 1,11, respectivamente.

El análisis por edad muestra cambios relevantes en algunos tramos. El profesorado mayor de 65 años, tradicionalmente más masculinizado, aumenta la participación femenina hasta situarse ligeramente por encima de la paridad, con un IPRHM de 1,04. En la misma línea, los grupos de menores de 35 años y de 45 a 54 años registran también un ligero aumento de la proporción de mujeres respecto al ejercicio anterior, con valores de IPRHM de 1,21 y 1,15, respectivamente. Este último tramo, además, concentra el mayor número de efectivos de este cuerpo docente (25.370 personas) y mantiene una distribución dentro de los márgenes de equilibrio representativo entre mujeres y hombres.

No obstante, esta mayor presencia femenina en el conjunto del profesorado no se reproduce en los puestos de cátedra de Educación Secundaria y Formación Profesional, que continúan estando ocupados mayoritariamente por hombres. En 2026 esta situación se acentúa, al registrarse una proporción masculina más elevada (IPRHM=0,52) en comparación con el ejercicio anterior (IPRHM=0,61). Este resultado se explica, en parte, por el aumento de la presencia masculina en el tramo de edad de mayores de 65 años, donde el IPRHM se sitúa en 0,38 en 2026.

C. EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS

A 1 de enero de 2026, la Educación de Personas Adultas, que se imparte exclusivamente en centros de titularidad pública, representa el 1,6% del total del personal docente del Sistema Educativo Público de Andalucía. En este ámbito se observa un ligero descenso en la tendencia de feminización respecto al año anterior, aunque la

composición continúa mostrando un claro predominio femenino. El IPRHM se sitúa en 1,25, valor ligeramente inferior al registrado en 2025 (1,26), lo que indica en cualquier caso una mayor participación masculina.

El análisis por grupos de edad refleja en 2026 un leve incremento de la participación masculina en la mayoría de los tramos. La única excepción se produce en el grupo de 45 a 54 años, donde aumenta la presencia femenina respecto al ejercicio anterior, con un IPRHM de 1,13. El mayor incremento relativo de la participación masculina se observa en el grupo de mayores de 65 años, cuyo IPRHM se reduce hasta 1,02, frente al valor de 1,11 registrado en 2025.

En lo que respecta a los puestos de cátedra, el único existente a comienzos de 2026 en este tipo de enseñanza está ocupado por un hombre.

D. EDUCACIÓN ESPECIAL

El profesorado de Educación Especial representa el 6% del total del personal docente y vuelve a situarse, en enero de 2026, como el colectivo más feminizado de todo el Sistema Educativo Público de Andalucía. Esta tendencia se intensifica con respecto al ejercicio anterior, alcanzando un IPRHM de 1,77. El desequilibrio es más acusado en los centros públicos (IPRHM=1,80) que en los centros concertados (IPRHM=1,66), lo que confirma la continuidad de la tendencia observada en los últimos años.

Por grupos de edad, el tramo de 45 a 54 años concentra el mayor número de efectivos (36,4% del total) y registra un incremento de la participación femenina respecto a 2025, situándose el IPRHM en 1,76. No obstante, estos valores no alcanzan los registrados en los tramos de profesorado más joven, que siguen siendo los más feminizados: el grupo de 35 a 44 años presenta un IPRHM de 1,82 y el de menores de 35 años alcanza un valor de 1,80. Esto sugiere que el relevo generacional es eminentemente femenino en este colectivo.

E. EDUCACIÓN COMPENSATORIA

La Educación Compensatoria[5], impartida exclusivamente en centros públicos, presenta una de las composiciones más feminizadas del Sistema Educativo Público andaluz, con un IPRHM de 1,61. Aun así, en 2026 se aprecia un ligero aumento de la participación masculina en comparación con el ejercicio anterior, lo que prolonga la tendencia observada en los últimos años.

Las mujeres siguen siendo mayoritarias en todos los grupos de edad, especialmente entre el profesorado más joven. El tramo de menores de 35 años es el más feminizado, con un IPRHM de 1,70. No obstante, es precisamente en este grupo y en el correspondiente al intervalo de 45 a 54 años donde se observa el incremento más notable de la presencia masculina durante 2026 (IPRHM= 1,58).

F. ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL

Las enseñanzas de régimen especial[6] se imparten exclusivamente en los centros de titularidad pública y cuentan con una organización propia. A fecha de 1 de enero de 2026, el personal docente en este ámbito presenta una distribución prácticamente paritaria (IPRHM=1,01), reflejando un ligero aumento en la presencia femenina respecto al año anterior (IPRHM=1,00). Este crecimiento es especialmente notable en el tramo de 45 a 54 años, el cual concentra al 42,5% del personal y presenta un índice de 0,99.

Por otro lado, este personal aglutina el 95,5% de las cátedras del Sistema Educativo Público de Andalucía, un ámbito que mantiene una marcada masculinización (IPRHM=0,77), situándose fuera de los márgenes de equilibrio, si bien la proporción de mujeres ha experimentado un incremento respecto al ejercicio precedente.

5 Comprende un conjunto de medidas (aulas hospitalarias, acompañamiento escolar, apoyo lingüístico a inmigrantes, apoyo a la escuela rural), dirigidas al alumnado que se encuentra en situación de desventaja para el acceso, permanencia y promoción en el sistema educativo.

6 Las Enseñanzas de Régimen Especial abarcan las enseñanzas artísticas, deportivas y las especializadas de idiomas.

G. FORMACIÓN DEL PROFESORADO

En cuanto a la formación del profesorado, esta se desarrolla únicamente en centros públicos y representa el 0,3% del colectivo docente total a 1 de enero de 2026. Los datos revelan un leve incremento en la participación masculina (IPRHM=1,19) frente a la cifra del año anterior (IPRHM=1,20), manteniéndose, no obstante, dentro de los parámetros de equilibrio representativo.

H. INSPECCIÓN EDUCATIVA

La Inspección Educativa desempeña funciones de supervisión pedagógica y organizativa, contando el personal adscrito con la consideración de autoridad pública[7]. Este sector, que concentra el 0,2% del personal del sistema educativo, cuenta con mayores niveles de responsabilidad y retribución. En 2026 persiste como el área con mayor masculinización (IPRHM=0,89) de todos los colectivos de personal, y aunque se observa una incorporación progresiva de mujeres año tras año, su presencia relativa aún es inferior a la del conjunto del sistema andaluz (IPRHM=1,33).

En el desglose por funciones, se confirma la tendencia al alza de la presencia femenina en los puestos base, donde las mujeres han pasado a tener un IPRHM= 0,93 frente al IPRHM=0,86 de 2025. Si bien los hombres siguen predominando en los cargos de mayor responsabilidad, destaca como excepción la Inspección General (IPRHM=2,00), ocupada por una mujer, al igual que el año anterior.

Cuadro 3.2.2. Personal docente con función inspectora según sexo y tipo de puesto. Año 2026 e IPRHM 2026 y 2025*

				IPRHM	
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	2026	2025
Inspector/a General de Educación	1	0	1	2,00	2,00
Inspector/a Central	1	3	4	0,50	0,67
Jefe/a de Servicio de Inspección	3	5	8	0,75	0,25
Adjunto/a Servicio de Inspección	1	7	8	0,25	0,25
Coordinador/a Equipo de Zona	18	24	42	0,86	0,81
Inspector/a de Educación	106	123	229	0,93	0,86
Total	**130**	**162**	**292**	**0,89**	**0,82**

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

* Referido a 1 de enero de 2025 y 2026 respectivamente.

En los tramos de mayor edad se mantiene una marcada masculinización del personal, particularmente entre quienes superan los 65 años (IPRHM=0,45). En la franja comprendida entre los 45 y 54 años, que concentra el 42,8% del profesorado inspector, la distribución por sexo se aproxima a una situación de paridad (IPRHM=1,04). Por el contrario, en los grupos de menor edad se aprecia una tendencia creciente hacia la feminización, especialmente en el intervalo de 35 a 44 años, donde el IPRHM se sitúa en 1,30, valor que supera el umbral considerado de equilibrio de género.

3.2.3. Análisis de los equipos directivos

Los equipos directivos del Sistema Educativo Público andaluz mantienen una composición por sexo muy similar a la del ejercicio 2025 (IPRHM=1,18), presentando una proporción femenina menor que la registrada en el conjunto del personal (IPRHM=1,33). Al desglosar por tipo de centro, se aprecia un ligero incremento del liderazgo femenino en centros públicos (IPRHM=1,19), mientras que en los concertados la situación permanece en los mismos términos que el año pasado (IPRHM=1,10).

7 Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía.

Al analizar por tipo de enseñanza y nivel, se constata un incremento de la presencia femenina en la mayoría de los casos. No obstante, los equipos directivos de Educación Compensatoria mantienen el mismo índice registrado el año anterior (IPRHM=0,89), mientras que en los equipos de Formación del Profesorado se observa un aumento de la representación masculina (IPRHM=1,09). Por su parte, los equipos directivos de Educación Infantil y Primaria (IPRHM=1,32) y de Educación Especial (IPRHM =1,66) presentan los niveles más elevados de sobrerrepresentación femenina.

Por tipo de centro, los centros públicos de Educación Infantil y Primaria, y los de Educación Secundaria, son los que aglutinan el grueso del personal directivo (46,7% y 34,6%, respectivamente). En el primer caso, la tendencia hacia la feminización se intensifica, mientras que en los centros de Educación Secundaria los datos se mantienen estables con respecto al año anterior. En lo que respecta a los centros de educación concertada, presentan un leve aumento de la presencia masculina en los de Educación Infantil y Primaria; mientras la situación paritaria continúa en el segundo caso.

Un análisis pormenorizado por cargos revela que en los puestos de dirección, el sistema alcanza una situación prácticamente paritaria (IPRHM=1,04), con una feminización ligeramente superior a la del año anterior (IPRHM=1,03), siendo esta mayor en los centros públicos que en los concertados. Por su parte, los puestos directivos base están ocupados mayoritariamente por mujeres, destacando la sobrerrepresentación femenina en las Secretarías (IPRHM=1,25) y las Jefaturas de Estudios (IPRHM=1,27).

Finalmente, al observar la variable de edad, se constata un aumento de la presencia femenina en casi todos los tramos, con excepción de los menores de 35 años y la franja de 55 a 64 años. El segmento de 45 a 54 años, que aglutina al 53,4% del personal directivo, alcanza un IPRHM de 1,19 en 2026, mientras que el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,96) tiende progresivamente hacia la paridad, superando su tradicional mayoría masculina.

3.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

El presente epígrafe analiza la evolución de la participación de hombres y mujeres en el personal del Servicio Andaluz de Salud (SAS) de la Junta de Andalucía. Con anterioridad, se han realizado los análisis en profundidad correspondientes a los años 2009, 2013 y 2017, por lo que este informe se propone estudiar la evolución de los principales fenómenos detectados desde entonces, señalando, cuando proceda, los cambios de tendencia registrados en dichos años.

El estudio correspondiente al período 2009-2017 puso de manifiesto un avance sostenido en la feminización de la plantilla, si bien este proceso se desarrolló de forma desigual según niveles y categorías profesionales. Mientras las mujeres consolidaron una presencia mayoritaria en los trabajos de cuidados de enfermería y siguieron concentrándose en los niveles retributivos inferiores, se observó también un crecimiento relevante de su incorporación al grupo A1, al personal médico y a los cargos intermedios y directivos, acercándose a situaciones de mayor equilibrio en estos ámbitos. No obstante, persistió una menor presencia femenina en los puestos de mayor responsabilidad y niveles retributivos superiores, lo que evidenció la existencia de barreras vinculadas a los roles de género y a las dificultades de conciliación en el acceso a espacios de toma de decisión.

Estos desequilibrios en la representación de mujeres y hombres entre quienes prestan los servicios sanitarios pueden condicionar la calidad y adecuación de la atención prestada a la población, al perpetuar barreras estructurales que dificultan el avance hacia la igualdad de género en el sector de la salud, tal como reconoce la OCDE[8]. De ahí la relevancia de conocer si las tendencias observadas entre 2009 y 2017 han registrado algún cambio en el nuevo periodo, ahora ampliado hasta 2026.

8 OCDE/Comisión Europea (2024). *Health at a Glance: Europe 2024.* La OCDE señala que, pese al avance en la proporción de mujeres médicas en toda Europa, la escasez de personal sanitario y los sesgos de género asociados a los roles tradicionales de cuidado siguen condicionando el acceso equitativo de las mujeres a la formación, la carrera profesional y los puestos de decisión en el sector salud.

Véase: https://www.oecd.org/en/publications/health-at-a-glance-europe-2024_b3704e14-en.html

En este contexto, el último Plan de Igualdad del Servicio Andaluz de Salud 2026-2029 supone un paso fundamental para continuar avanzando en este sentido. Su misión es garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la plantilla del SAS, promoviendo la eliminación de cualquier forma de discriminación, obstáculo o desventaja basada en el sexo[9].

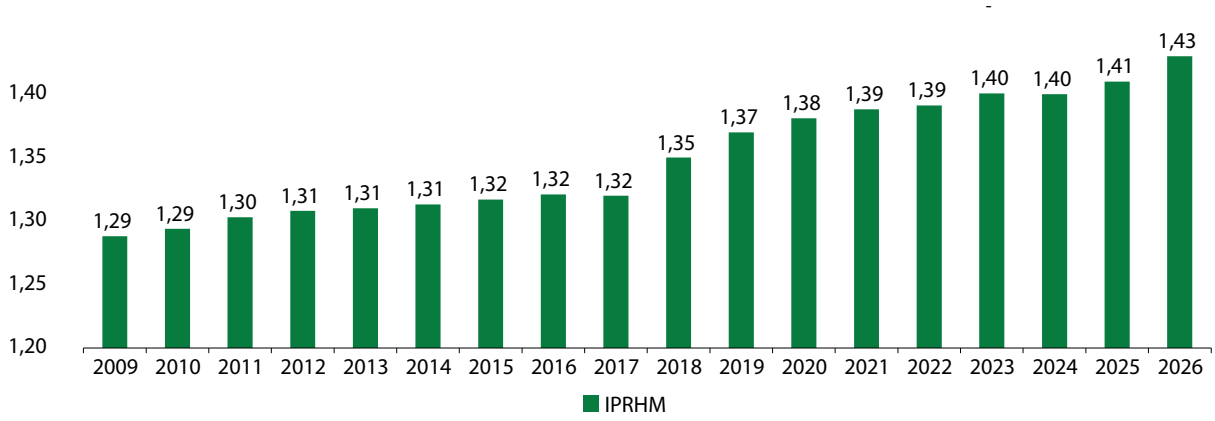
El presente informe se ha elaborado con datos extraídos a 1 de enero de 2026, proporcionados por la agencia administrativa y el Sistema de Información de Gestión de Recursos Humanos, Oposiciones, Nóminas, Turnos, Traslados y Expedientes Proyecto de Ley del (GERHONTE). Asimismo, se han incorporado los datos de la Adenda de Género del Anexo de Personal, que acompaña al Proyecto de Ley del Presupuesto para 2027, actualizados a septiembre de 2026, que complementan y enriquecen la información analizada. Según estos últimos datos, el personal del Servicio Andaluz de Salud está formado por 113.335 personas, de las cuales 81.450 son mujeres (71,9%) y 31.885 son hombres (28,1%).

3.3.1. Análisis general

El proceso de feminización de la plantilla del SAS se ha intensificado desde 2017, año del último análisis en profundidad realizado sobre su personal. Así, si en 2009 las mujeres representaban el 64,4% de la plantilla, en 2017 esta proporción había aumentado hasta el 66% y en 2026 alcanza el 71,4%.

La evolución del IPRHM en el periodo 2009-2027 confirma esta tendencia sostenida de crecimiento, con valores que se sitúan en línea con los registrados tanto en el conjunto de España como en los países de nuestro entorno[10]. El IPRHM del personal sanitario andaluz pasa de 1,29 en 2009 a 1,43 en 2026.

Gráfico 3.3.1. Evolución del IPRHM en la plantilla del SAS. Periodo 2009-2026



Con respecto a la edad, el 56,4% del personal del SAS tiene más de 50 años, y en dicho tramo de edad el 71% son mujeres y el 29%, hombres. Un análisis más detallado muestra que el personal mayor de 65 años es el más cercano al equilibrio representativo (IPRHM=1,22), con un importante aumento de la representación femenina respecto al año 2009 (IPRHM=0,98). Por otro lado, en el tramo entre 35-44 años se registra la mayor sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,46) intensificando la tendencia de los últimos años. En el grupo de menores de 35 años, aunque feminizado, los valores resultan menos desequilibrados (IPRHM=1,37).

9 Plan de igualdad del Servicio Andaluz de Salud 2026-2029, aprobado el 10 de diciembre de 2025. https://juntadeandalucia.es/organismos/presidenciasanidadyemergencias/consejeria/transparencia/planificacion-evaluacion-estadistica/planes/detalle/632512.html

10 A nivel nacional, las mujeres representaban en 2025 el 69,5% del total de profesionales sanitarios colegiados en España. Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística de Profesionales Sanitarios Colegiados.

Véase: https://www.ine.es/dyngs/Prensa/EPSC2025.htm

En los países de la Unión Europea, la proporción de mujeres en el personal sanitario asciende al 78%, con datos del año 2020.

Véase: https://ec.europa.eu/eurostat/documents/4187653/11571499/Health_workers_2020Q3NP-01.png

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=1,49), mientras que la representación masculina es relativamente más elevada entre el grupo con más de dos hijos/as (IPRHM=1,35) 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 descendencia (52,4%), colectivo en el que el IPRHM alcanza un valor de 1,40 para el ejercicio 2026.

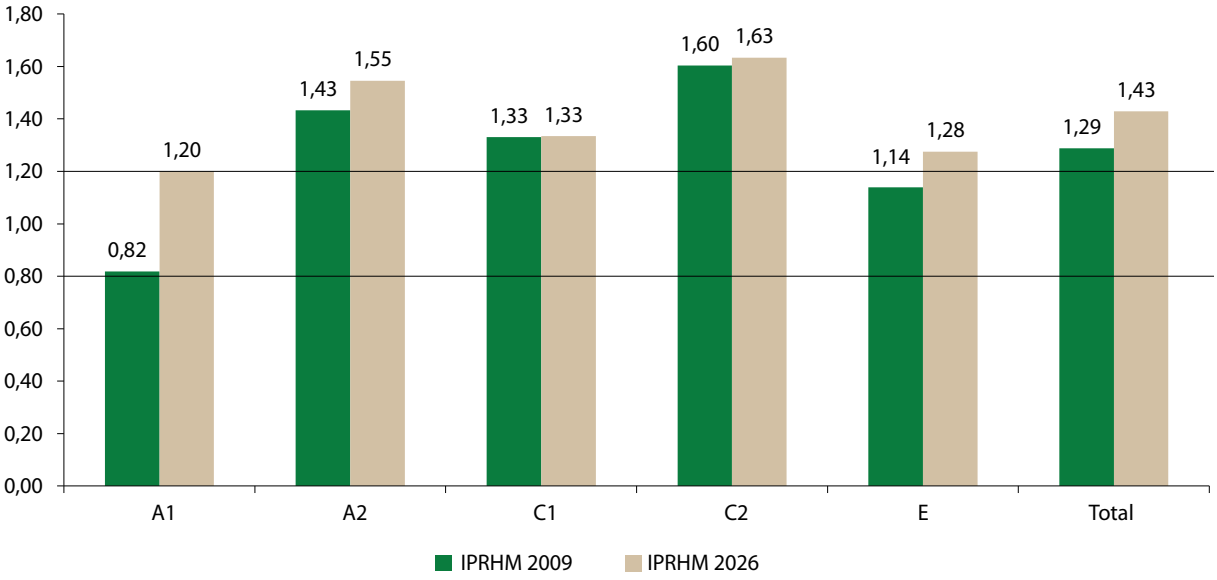
3.3.2. Análisis del personal del SAS por categorías

A. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR GRUPOS PROFESIONALES

Todos los grupos profesionales del SAS han experimentado un aumento de la presencia femenina, si bien destaca especialmente lo ocurrido en el grupo A1. Este colectivo, que es el segundo en volumen de efectivos (27,3%) y el que exige mayor cualificación académica para acceder, ha acelerado la incorporación de mujeres durante el periodo analizado, superando el ritmo registrado entre 2009 y 2017. La distribución por sexo pasó de un claro predominio masculino en 2009 (IPRHM=0,82) a valores cercanos a la paridad en 2017 (IPRHM=0,95), hasta situarse en 2026 en un IPRHM de 1,20, lo que confirma un crecimiento intenso y sostenido de la participación femenina en este grupo.

Un patrón distinto se observa en los grupos A2 y C2, donde la tendencia iniciada antes de 2017 se ha mantenido sin grandes cambios: un crecimiento lento pero constante de la presencia femenina que, lejos de corregir los desequilibrios previos, los acentúa. Con el 30,7% de la plantilla del SAS, el grupo A2 es el más numeroso y presenta en 2026 una distribución altamente feminizada (IPRHM=1,55), que profundiza la ya observada en 2009 (IPRHM=1,43). El grupo C2 sigue una lógica similar: concentra el 23,6% del personal y, pese a un incremento discreto de mujeres, continúa siendo el grupo más feminizado del SAS (IPRHM=1,63 en 2026, frente a 1,60 en 2009). El personal de enfermería y auxiliar de enfermería es el colectivo con mayor peso en ambos grupos, lo que pone de manifiesto que estos años han servido para consolidar el papel tradicionalmente femenino en los cuidados.

Gráfico 3.3.2.1. IPRHM del personal del SAS según grupos de personal. Años 2009 y 2026



Menor entidad cuantitativa, pero también mayor heterogeneidad, presenta la evolución del resto de grupos. Así, el grupo C1 (9,8% de la plantilla) mantiene en 2026 exactamente la misma distribución por

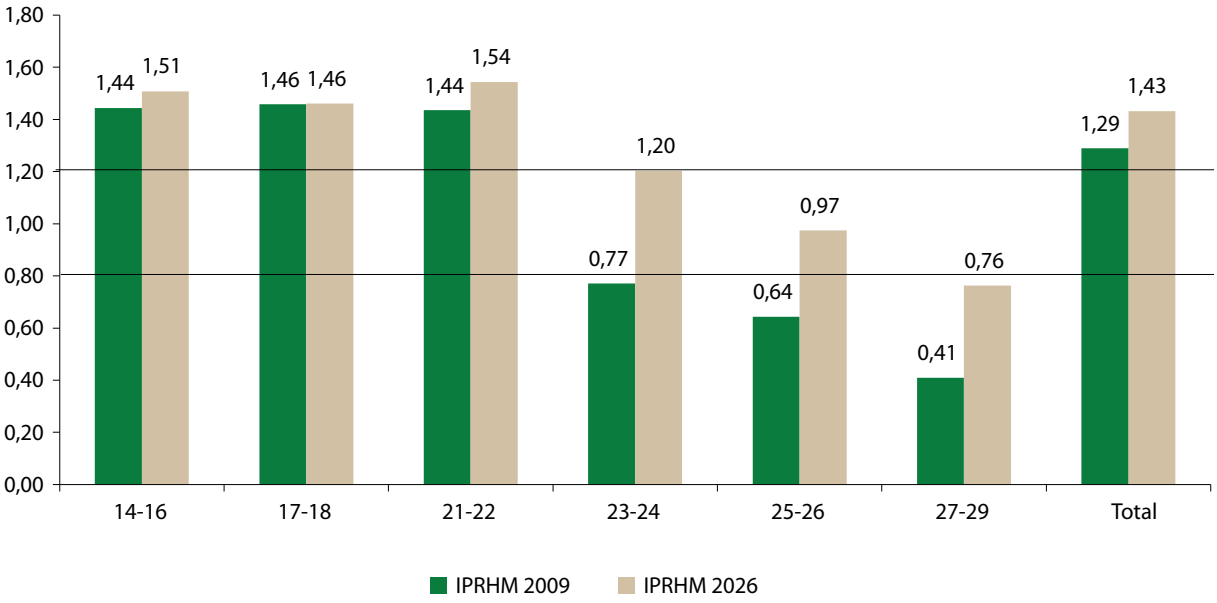
sexo que tenía en 2009 (IPRHM=1,33), sin apenas variación en el periodo. El grupo E, en cambio, sí registra cambios: con el 8,5% del total, ha visto crecer de forma continuada la participación femenina desde 2009, hasta consolidar un claro protagonismo de las mujeres que sitúa su distribución por encima del límite del equilibrio representativo (IPRHM=1,28).

B. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL SEGÚN NIVELES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

Por niveles retributivos, se mantiene el mismo desequilibrio de fondo observado en años anteriores: las mujeres predominan en los tramos inferiores de la carrera administrativa y presentan una presencia comparativamente menor en los superiores. En 2026, las mujeres representan el 75,2% del personal situado hasta el nivel 22, frente al 58,4% que suponen entre los niveles 23 y 29.

No obstante, al analizar estos niveles en detalle, se observan cambios destacados en su composición por sexo. En primer lugar, el crecimiento de la presencia femenina en el grupo A1 se ha trasladado, en buena medida a los tramos superiores de la escala retributiva. Así ocurre en los niveles 23-24, ocupados fundamentalmente por personal médico, donde el aumento de la presencia femenina ha sido especialmente notable, hasta transformar el perfil masculinizado que la profesión médica presentaba en 2009 (IPRHM=0,77) y dar paso a una distribución feminizada en 2026 (IPRHM=1,20), si bien todavía dentro de los márgenes del equilibrio representativo.

Gráfico 3.3.2.2. IPRHM del personal del SAS según niveles de la carrera administrativa. Años 2009 y 2026



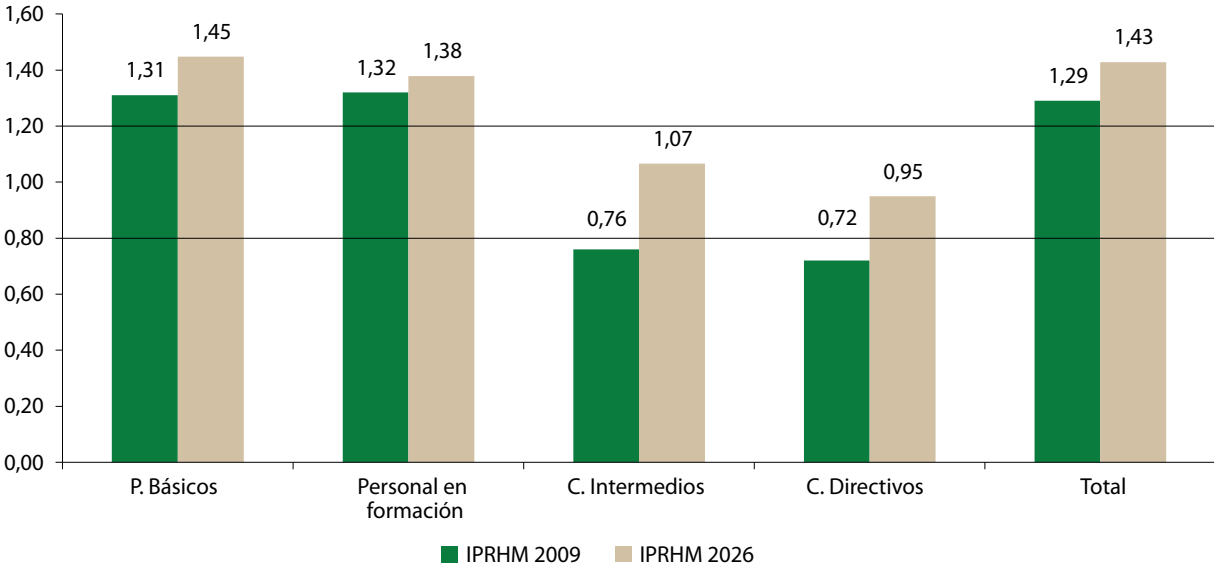
Algo similar sucede en los niveles 25-26, donde se concentran principalmente los cargos intermedios de la organización: la participación femenina crece hasta situar la distribución muy cerca de la paridad (IPRHM=0,97), partiendo de una composición claramente masculinizada en 2009 (IPRHM=0,64).

El cambio más intenso, sin embargo, se produce en los niveles 27-29, que agrupan los puestos de mayor retribución y capacidad de decisión: al tratarse del tramo con mayor desequilibrio de partida, es también donde más ha crecido la presencia femenina. Aun así, el avance no ha sido suficiente para revertir la desigualdad. En 2026 las mujeres ocupan el 38,1% (IPRHM=0,76) de estos puestos, una cifra notablemente superior al 20,5% de 2009, pero que sigue reflejando una presencia minoritaria en los espacios de mayor responsabilidad del SAS.

C. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL SEGÚN NATURALEZA DE LA ACTIVIDAD Y LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

Por la naturaleza de la actividad desarrollada, los puestos de trabajo del SAS se clasifican en puestos básicos, dedicados a la prestación directa de servicios (90% de la plantilla), personal en formación (6,1%), puestos intermedios (3,5%) y puestos directivos (0,4%). En estos años, el proceso de feminización ha avanzado en todas estas categorías, intensificándose especialmente entre los puestos básicos, al tiempo que se ha logrado eliminar el desequilibrio que, en origen, presentaban los cargos intermedios y directivos de la organización, muy masculinizados en 2009.

Gráfico 3.3.2.3. IPRHM del personal del SAS según la naturaleza de la actividad. Años 2009 y 2026



Dentro de los puestos básicos, las principales profesiones han visto crecer la presencia femenina en sus plantillas a lo largo del periodo, aunque con distinta intensidad. El personal diplomado en enfermería, el colectivo con mayor peso cuantitativo dentro de estos puestos (24,7%), registra un aumento sostenido pero de baja intensidad, dado el elevado nivel de feminización que la profesión ya presentaba. Las mujeres representan el 78,4% de esta plantilla[11] en 2026. La sobrerrepresentación femenina es todavía mayor entre el personal auxiliar de enfermería, tercer colectivo en número de efectivos (15,3%) y el más feminizado de todos, en el que las mujeres ocupan el 90,2% de los puestos. Aunque este desequilibrio se ha reducido ligeramente desde 2009 (IPRHM=1,89), sigue siendo muy elevado en 2026 (IPRHM=1,80).

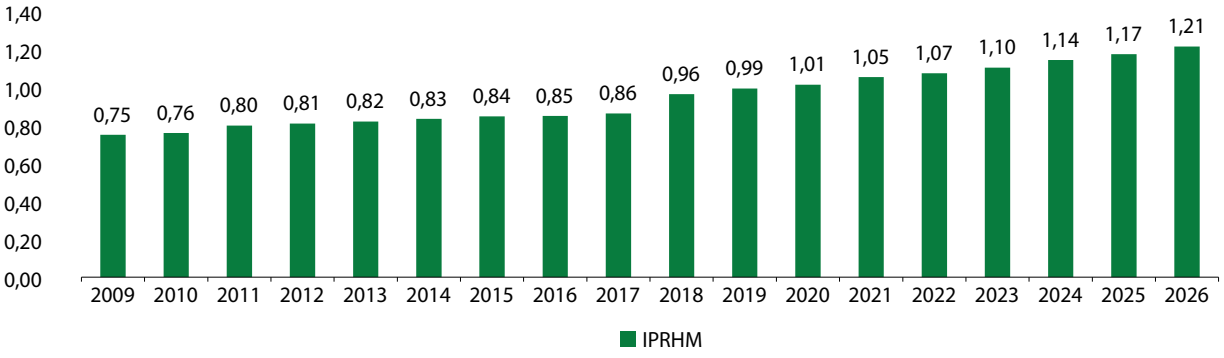
La profesión médica, por su parte, protagoniza uno de los cambios más relevantes del periodo. Se trata de una tendencia que, además, es coherente con lo observado en el conjunto de España y en países de nuestro entorno[12]. En el SAS, las mujeres alcanzan en 2026 el 60,4% de la plantilla médica, una categoría tradicionalmente masculinizada que ha pasado de un claro desequilibrio en 2009 (IPRHM=0,75) a una distribución prácticamente equilibrada en 2017 (IPRHM=0,86) y, finalmente, a una situación de feminización moderada en 2026 (IPRHM=1,21), levemente por encima de los márgenes de la representación equilibrada. La elevada presencia de mujeres entre el personal médico en formación (MIR) en Andalucía, con un IPRHM de 1,33, apunta a que esta tendencia se mantendrá en los próximos años[13].

11 La feminización de la enfermería diplomada es una tendencia compartida con el conjunto del país, aunque el nivel en Andalucía es todavía sensiblemente menor. Según los datos de profesionales colegiados del INE, las mujeres diplomadas en enfermería representaron en 2025, el 84,3% del total de la colegiación en esta profesión. Véase: https://www.ine.es/dyngs/Prensa/EPSC2025.htm

12 Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), las médicas representaban en 2025 el 55,1% del personal médico colegiado, frente al 45,1% de 2009. Véase: https://www.ine.es/dyngs/Prensa/EPSC2025.htm
OCDE (2025), *Health at a Glance 2025:* OECD Indicators, Paris. En 2023, en el conjunto de países de la OCDE, las mujeres representaban la mitad del personal médico que presta atención directa a los pacientes, tanto en el sector público como en el privado.

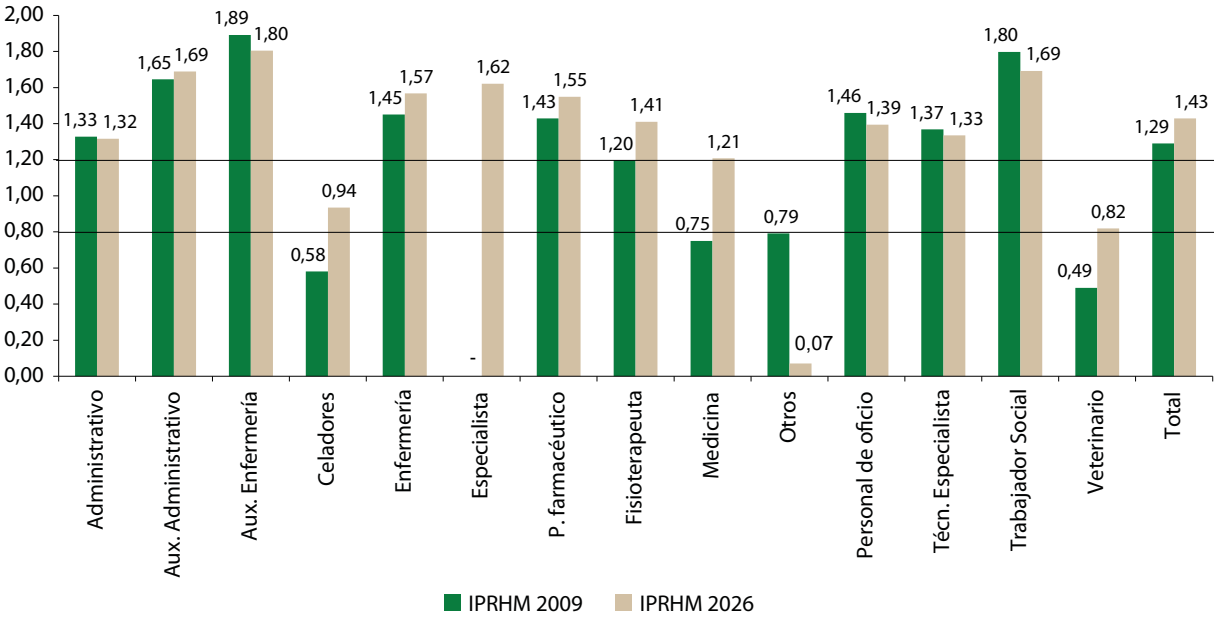
13 Las mujeres representaron el 64,8% de las personas que aprobaron el MIR en la convocatoria FSE 2025-2026, según el Ministerio de

Gráfico 3.3.2.4. Evolución del IPRHM del personal médico. Periodo 2009-2026



Entre los avances hacia la igualdad cabe destacar también, aunque con menor peso por el número de efectivos, la evolución del personal celador: la participación femenina ha crecido de forma notable desde 2009 (IPRHM=0,58) hasta situarse cerca de la paridad en 2026 (IPRHM=0,94), si bien los hombres continúan siendo mayoría en este colectivo, con el 53,2% de los puestos. En sentido similar, la profesión veterinaria ha visto aumentar la representación femenina, pasando de un IPRHM de 0,49 en 2009 a 0,82 en 2026, hasta alcanzar las mujeres el 40,9% de la plantilla.

Gráfico 3.3.2.5. IPRHM del personal del SAS según las principales categorías profesionales. Años 2009 y 2026



En sentido contrario, tres colectivos muestran una cierta ralentización del proceso de feminización desde 2009: el personal técnico especialista (IPRHM=1,33 en 2026), el personal administrativo (IPRHM=1,32) y el personal de oficio (IPRHM=1,39), aunque los tres se mantienen, en cualquier caso, como grupos con mayoría femenina.

Sanidad (2026).

D. ANÁLISIS DEL PERSONAL POR TIPO DE SERVICIO DE ASISTENCIA SANITARIA

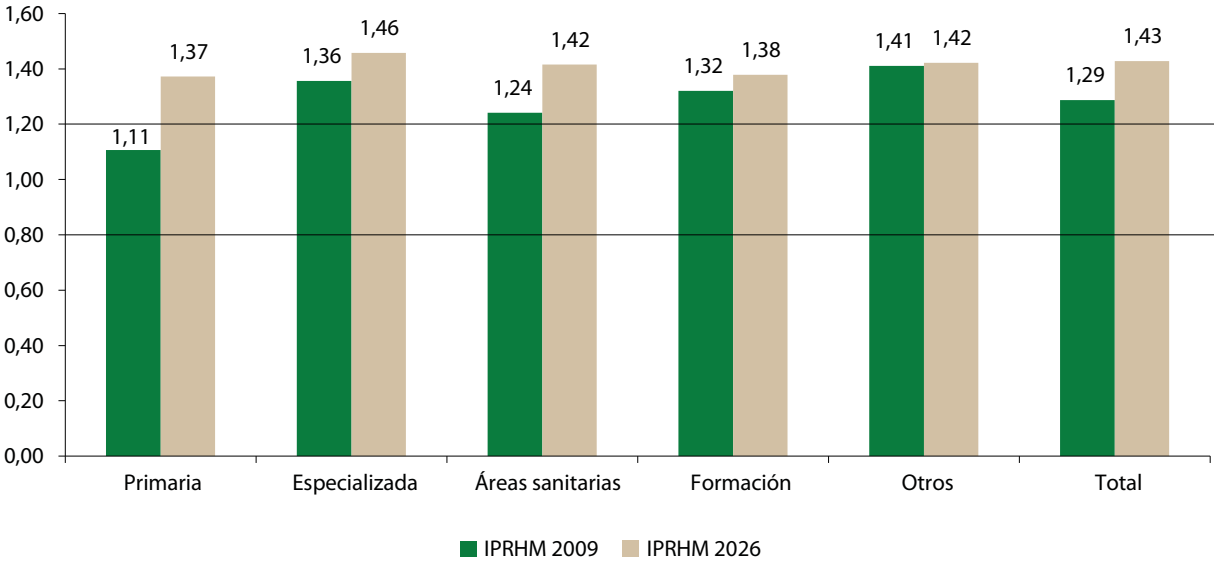
Para el desarrollo de este análisis, se han considerado cuatro modalidades de servicio dentro del ámbito de atención sanitaria: atención primaria[14], atención especializada[15], áreas sanitarias[16] y otros servicios, de las que se ha diferenciado en este apartado el personal que está en proceso de formación[17]. Las características de los servicios prestados en cada nivel de atención, junto con las necesidades organizativas asociadas a cada uno de ellos, hacen que tanto los recursos humanos como su composición presenten diferencias entre las distintas modalidades.

En atención primaria, la estructura de recursos se caracteriza por una mayor necesidad de médicos y médicas y, en cambio, por una menor demanda de personal técnico especialista, de administración y de oficio. Estos últimos perfiles profesionales adquieren una mayor relevancia en la asistencia especializada, donde también se requiere una mayor presencia de profesionales de enfermería, particularmente de auxiliares. Por su parte, las necesidades de profesionales de las áreas sanitarias, al integrar la asistencia primaria y especializada, presentan una composición intermedia entre ambos niveles asistenciales.

Por último, la categoría "otros servicios" comprende los Centros de Transfusión, Tejidos y Células[18], cuya dotación de recursos humanos se concentra principalmente en el personal técnico especialista, siendo menor la necesidad del resto de perfiles profesionales.

La asistencia especializada continúa siendo el servicio con mayor número de efectivos (55,2% de la plantilla del SAS, excluido el personal en formación) y, en este periodo, ha aumentado su nivel de feminización, pasando de un IPRHM de 1,36 en 2009 a 1,46 en 2026, aunque con menor intensidad que en el resto de modalidades.

Gráfico 3.3.2.6. IPRHM del personal del SAS según servicios de prestación sanitaria. Años 2009 y 2026



14 La estructura, organización y funcionamiento de los servicios de atención primaria de salud están regulados por el Decreto 197/2007, de 3 de julio, por el que se regula la estructura, organización y funcionamiento de los servicios de atención primaria de salud en el ámbito del SAS.

15 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.

16 Las áreas de gestión sanitaria son las estructuras responsables en una demarcación territorial específica del funcionamiento unitario de los centros y establecimientos del SAS, tanto los de atención primaria como los de la asistencia especializada, así como de las prestaciones y programas sanitarios a desarrollar en ellos. La constitución de las nuevas áreas de gestión sanitaria contempladas en las sucesivas órdenes publicadas ha incrementado el número de las existentes en 2009 hasta las dieciséis actuales.

17 En los siguientes subapartados, el personal en formación se incluye en el tipo de servicio de asistencia sanitaria correspondiente.

18 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 (BOJA núm. 58, de 27 de marzo).

La feminización avanzó en mayor medida en las áreas sanitarias (28,3% del personal), donde el IPRHM pasó de 1,24 en 2009 a 1,42 en 2026. Cabe destacar que este avance fue todavía moderado en 2017 (IPRHM=1,26) y se intensificó notablemente en la última parte del periodo.

En la misma línea, los servicios de atención primaria, que concentran el 16% de la plantilla, muestran un aumento considerable de la presencia femenina: partiendo de unos valores en los márgenes de equilibrio en 2009 (IPRHM=1,11) y de un crecimiento aún contenido en 2017 (IPRHM=1,16), esta modalidad ha experimentado después la mayor aceleración de todo el periodo, hasta situarse en 2026 entre las más feminizadas (IPRHM=1,37).

El personal en proceso de formación, que representa el 6,1% del total, ha registrado un aumento más moderado de la presencia femenina, desde un IPRHM de 1,32 en 2009 hasta 1,38 en 2026.

Por último, en el resto de servicios —básicamente los centros de transfusión sanguínea (CTRS) [19]— la sobrerrepresentación femenina se ha mantenido prácticamente estable en estos años (IPRHM=1,41 en 2009 y 1,42 en 2026).

D.1. Atención Primaria

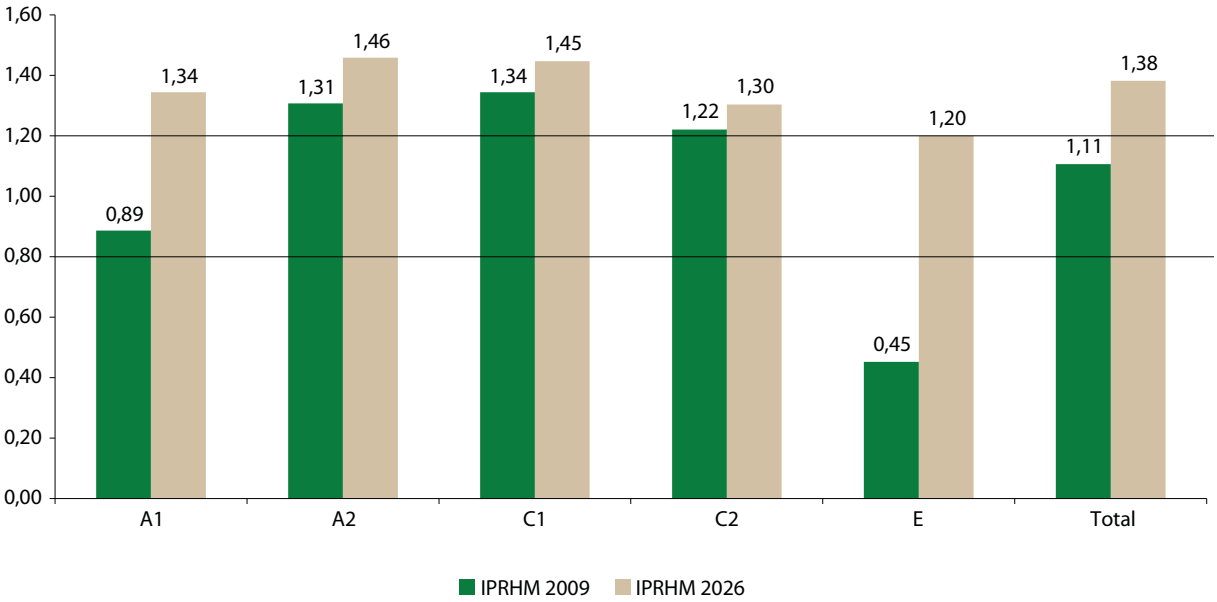
La plantilla de atención primaria también ha experimentado un aumento relevante de la presencia femenina entre 2009 y 2026, si bien continúa siendo, en este último año, la modalidad del SAS con el nivel de feminización más bajo. El IPRHM pasó de 1,11 en 2009 a 1,37 en 2026.

El aumento de la participación femenina en la atención primaria es generalizado a todos los grupos profesionales, y, a excepción del grupo E (IPRHM=1,20), todos los grupos superan el equilibrio representativo de género.

La estructura de personal de la atención primaria por grupos profesionales difiere de la propia de la asistencia especializada, con menor necesidad de personal de oficio y de especialidades técnicas y administrativas, y mayor peso relativo de los profesionales de la medicina. Como consecuencia, la concentración de mujeres en los niveles retributivos inferiores (14-22) es menor que en la asistencia especializada, situándose en el 62,6%.

Por profesiones, destaca sobre todo el crecimiento de la presencia de médicas, que pasaron de una situación desequilibrada en 2009 por mayor participación masculina (IPRHM=0,84) a un IPRHM de 1,36 en 2026 con desequilibrio femenino. El personal celador, con un 21,7% de mujeres, sigue siendo mayoritariamente masculino, aunque en menor medida que en el pasado. La enfermería, por su parte, intensifica también su feminización, si bien con niveles inferiores a los registrados en la asistencia especializada y en las áreas sanitarias.

Gráfico 3.3.2.7. IPRHM del personal del SAS según grupos de personal en la asistencia primaria. Años 2009 y 2026



19 Regulados por Orden de la Consejería de Salud y Consumo, de 6 de junio de 1986, por la que se regula la red transfusional de Andalucía (BOJA núm. 58, de 17 de junio) y rectificación en BOJA núm. 93, de 10 de octubre de 1986.

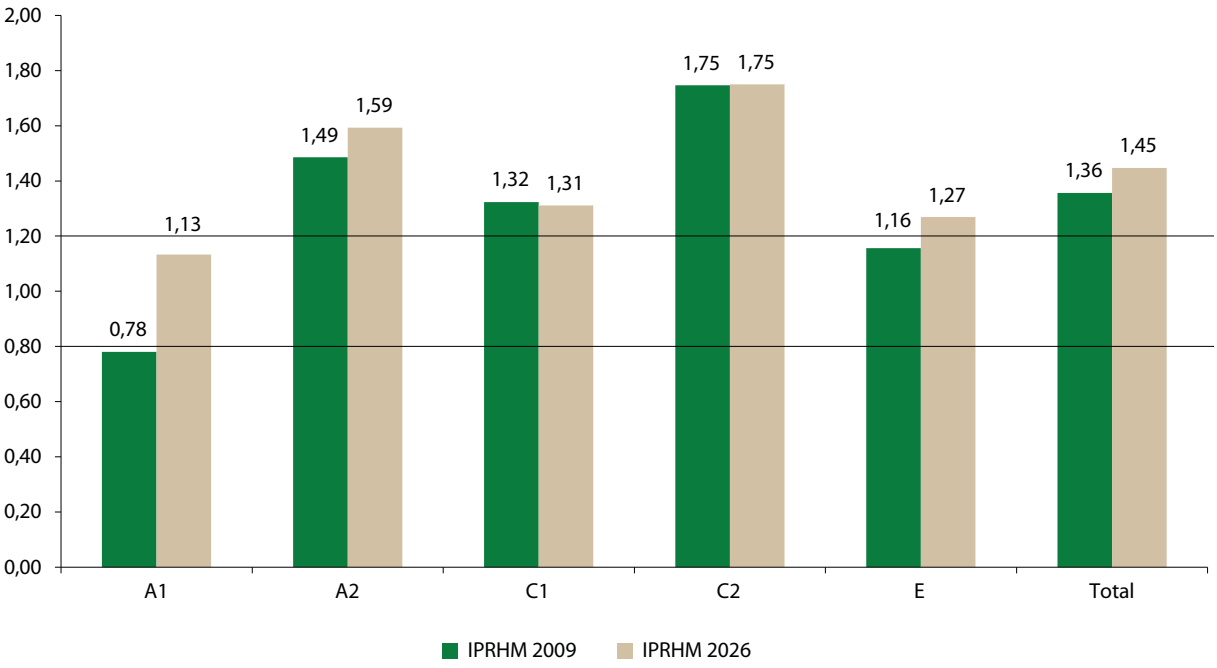
Finalmente, entre el personal con responsabilidades, la presencia femenina aumentó en los cargos directivos, aunque de forma más gradual, hasta alcanzar una representación equilibrada (IPRHM=0,93); el avance fue más intenso entre los cargos intermedios, donde se acentuó claramente la feminización (IPRHM=1,21).

D.2. Asistencia Especializada

Entre 2009 y 2026, la feminización de la asistencia especializada avanzó por encima de la media del SAS, si bien el comportamiento de los distintos grupos profesionales reproduce, en líneas generales, la pauta observada en el conjunto de la organización. El grupo A1 protagonizó el cambio más visible, entrando en la franja del equilibrio representativo en 2026 (IPRHM=1,13); el grupo A2 profundizó su feminización hasta situarse en 1,59; y los grupos C1 (IPRHM=1,31) y C2 (IPRHM=1,75) se mantuvieron, a grandes rasgos, en niveles ya muy alejados del equilibrio. La mayor feminización de A2 y C2 sigue explicándose, como en ejercicios anteriores, por la presencia mayoritaria del personal de enfermería en ambos grupos.

Si se cruza el grupo profesional con el nivel, se aprecia que el peso relativamente alto de los grupos C1 y E, unido al menor tamaño del grupo A1, sitúa al 79,8% de las mujeres de la asistencia especializada en los niveles más bajos de la escala (14-22), 8,4 puntos por encima del dato equivalente para el conjunto del SAS.

Gráfico 3.3.2.8. IPRHM del personal del SAS según grupos de personal en la asistencia especializada. Años 2009 y 2026



El cambio más reseñable de este periodo en la distribución por sexo según profesión en la asistencia especializada ha sido, sin duda, la incorporación creciente de mujeres a colectivos como el personal médico y celador, ambos claramente masculinizados en 2009 y en los que actualmente las mujeres representan en torno al 56% de la plantilla.

La asistencia especializada presenta, además, algunos rasgos propios frente al conjunto del SAS: la enfermería diplomada muestra un nivel de feminización superior (IPRHM=1,62), la proporción de médicas es comparativamente menor (IPRHM=1,13) y el colectivo de celadores mantiene un reparto equilibrado por sexo (IPRHM=1,12), justo lo contrario de lo que ocurre en el conjunto del SAS, donde esta profesión aparece ligeramente masculinizada (IPRHM=0,94). En sentido inverso, y pese a que la presencia femenina sigue siendo mayoritaria, se detecta un ligero repunte de la proporción de hombres en profesiones como el personal de oficio, el personal técnico especialista o el personal de trabajo social, en comparación con 2009.

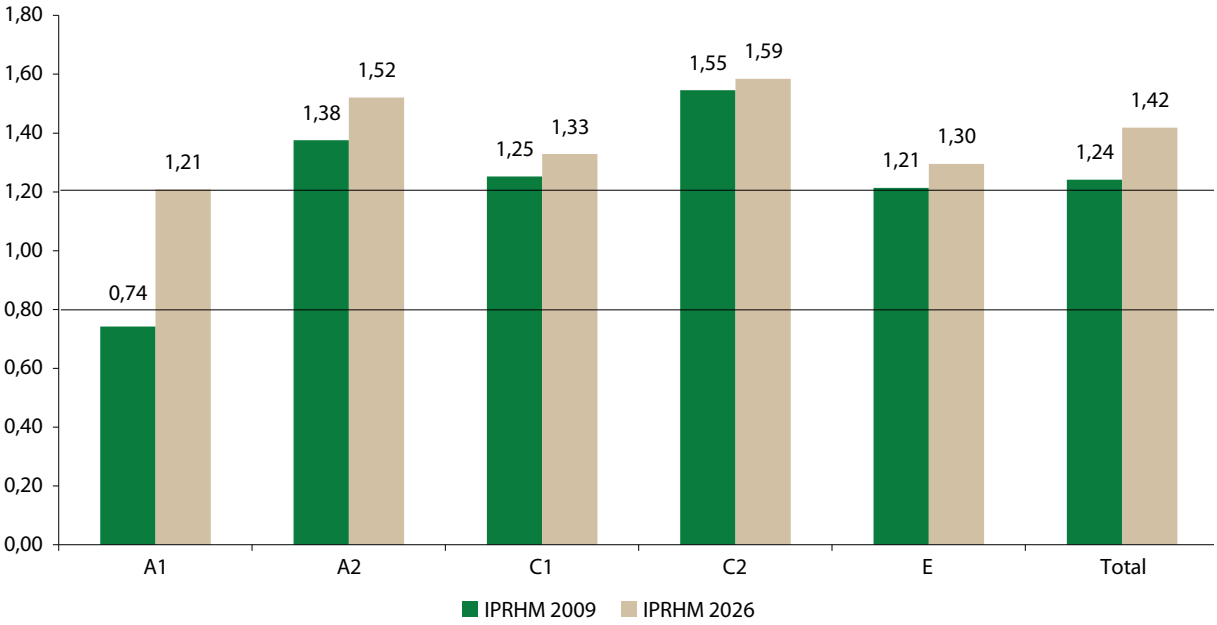
Finalmente, se alcanzaron valores casi paritarios en las posiciones directivas e intermedias, donde la relación entre hombres y mujeres tendió a igualarse (IPRHM=0,94 y 1,02, respectivamente) frente a la marcada masculinización que presentaban en 2009 (IPRHM=0,70 y 0,71, respectivamente).

D.3. Áreas Sanitarias

En las áreas sanitarias, la incorporación de mujeres a la plantilla se aceleró especialmente a partir de 2017 (IPRHM=1,26), hasta alcanzar en 2026 un nivel de sobrerrepresentación femenina notable (IPRHM=1,42). Se trata, no obstante, de un grado de feminización algo menor que el registrado en la asistencia especializada.

Por grupos profesionales, el reparto entre hombres y mujeres sigue un patrón parecido al del conjunto del SAS, aunque con una presencia femenina algo más contenida. El grupo A1 es el que experimenta el cambio más intenso, pasando de un IPRHM de 0,74 en 2009 a 1,21 en 2017, un valor que se mantiene inalterado hasta 2026. Es decir, todo su avance hacia el equilibrio representativo se concentró en la primera parte del periodo, consolidándose después como el grupo con la composición por sexo más equilibrada de estos servicios. Los demás grupos, en cambio, muestran una feminización más gradual y sostenida en el tiempo.

Gráfico 3.3.2.9. IPRHM del personal del SAS según grupos de personal en las áreas sanitarias. Años 2009 y 2026



En cuanto a los niveles administrativos, la situación tampoco se aparta de forma relevante de la observada en el conjunto del SAS: el 76,2% de las mujeres se concentra en los niveles inferiores (14-22).

Por profesiones, la evolución de las áreas sanitarias es coherente con la tendencia general del SAS. Entre 2009 y 2026, la proporción de médicas pasó de una posición claramente masculinizada (IPRHM=0,69) a superar el equilibrio representativo (IPRHM=1,21). La enfermería, por su parte, reforzó su feminización hasta situar a las mujeres por encima del 77,3% de la plantilla, tendencia que también se aprecia entre el personal auxiliar administrativo y de oficio. El personal celador, aunque sigue siendo mayoritariamente masculino (56,4%), registró igualmente un avance de la presencia femenina respecto a 2009.

Por último, el impulso de la feminización fue todavía más marcado en los puestos directivos e intermedios, donde en 2026 se alcanzaron valores próximos a la paridad (IPRHM=0,98 y 1,08, respectivamente).

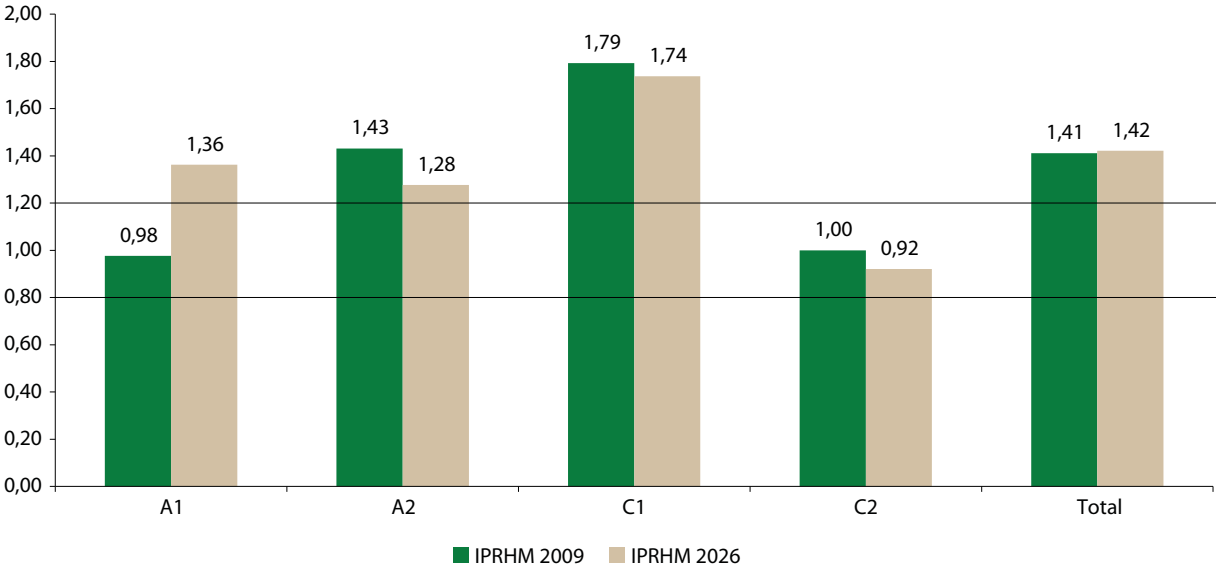
D.4. Otros servicios sanitarios

La presencia de mujeres y hombres en otros servicios del SAS —básicamente los que prestan los Centros de Transfusión Sanguínea (CTRS)— se ha mantenido estable en estos años, conservando en conjunto una

elevada feminización de la plantilla. El IPRHM apenas varía, de 1,41 en 2009 a 1,42 en 2026. Sin embargo, esta estabilidad global muestra movimientos dispares por grupo profesional: se reduce la presencia femenina en los grupos A2, C1 y C2, mientras que se intensifica notablemente en el grupo A1. Este último grupo, de hecho, no sigue un recorrido lineal: tras un descenso en 2017 (IPRHM=0,86, por debajo del valor de 2009), su feminización se dispara en la última década hasta situarse en 1,36 en 2026.

La estructura de la plantilla de los CTRS difiere notablemente del resto de modalidades de atención del SAS, con un peso muy elevado del grupo C1 (41,6%) y una participación menor del resto de grupos. Como reflejo de las características de este grupo, muy feminizado, el porcentaje de mujeres situadas en los niveles retributivos inferiores (14-22) alcanza el 83%, el más alto de todos los servicios del SAS.

Gráfico 3.3.2.10. IPRHM del personal del SAS según grupos de personal en otros servicios sanitarios. Años 2009 y 2026



Aunque la feminización de las plantillas de los CTRS es generalizada en las principales categorías profesionales, en el periodo 2009-2026 se observa una cierta ralentización de este fenómeno entre el personal de enfermería, el personal administrativo y auxiliar administrativo, y el personal técnico especialista, con una relativa mayor incorporación de hombres a estas categorías.

El personal médico, por su parte, ha incrementado la participación femenina en los CTRS hasta 2026 (IPRHM=1,44), superando la paridad de 2009. Entre el personal celador se aprecia también una leve incorporación de mujeres (8,1%), pero sigue siendo un colectivo extremadamente masculinizado en 2026.

Por último, ninguno de los dos puestos directivos de estos servicios está encabezado por una mujer, si bien en los puestos intermedios la paridad observada en 2009 ha dado paso a una sobrerrepresentación femenina en 2026 (IPRHM=1,33).

3.3.3. Personal con responsabilidades de gestión

El aumento de la presencia femenina en el grupo A1 es uno de los fenómenos más destacables de la evolución de la plantilla del SAS entre 2009 y 2026, pasando de un IPRHM de 0,82 a 1,20. Buena parte de ese avance se trasladó también a la plantilla médica (de 0,75 a 1,21) y, en menor medida, a los cargos intermedios (de 0,76 a 1,07) y directivos (de 0,72 a 0,95), reduciendo progresivamente la tradicional masculinización de estos puestos hasta situarlos, en los tres primeros casos, en el equilibrio representativo o por encima de él.

Gráfico 3.3.3. Evolución del IPRHM del personal del SAS de los niveles 27-29. Periodo 2009-2026



El incremento de la participación femenina en los niveles 27-29 —donde se concentran los cargos de mayor responsabilidad del SAS— es igualmente uno de los cambios más notables del periodo, con un crecimiento sostenido año a año que eleva el IPRHM de 0,41 en 2009 a 0,76 en 2026. Se trata, no obstante, del ámbito donde la masculinización resulta más persistente: mientras el grupo A1, la medicina y los cargos intermedios alcanzan o superan el equilibrio, los niveles 27-29 permanecen todavía por debajo del umbral, evidenciando que la participación de las mujeres en el conjunto de la organización tarda más en trasladarse a los puestos de mayor responsabilidad y dedicación.

La edad del personal es uno de los factores que explican esta diferencia. El crecimiento de la participación femenina en los niveles 27-29 se produce en todos los tramos de edad, pero de forma desigual: entre el personal más joven, el IPRHM pasa de 0,81 a 0,92, acercándose a la paridad; en el tramo de 45 a 54 años el avance es mayor, de 0,58 a 0,98, también prácticamente en paridad; mientras que entre los mayores de 55 años, el grupo más numeroso, el índice apenas llega a 0,61, partiendo de un nivel muy bajo al principio del periodo (0,31). Esta distribución sugiere que la incorporación de mujeres a los puestos de mayor responsabilidad ha avanzado con más fuerza entre las generaciones intermedias, sin llegar todavía a corregir el desequilibrio en las edades más avanzadas, donde se concentra buena parte de estos cargos.

Las circunstancias familiares también condicionan esta evolución. El aumento de la participación femenina en los niveles 27-29 alcanza a todos los grupos según el número de descendientes, pero sin lograr el equilibrio en ninguno de ellos, y la masculinización se acentúa cuanto mayor es el número de hijos: quienes no tienen descendencia pasan de un IPRHM de 0,60 a 0,79; con un hijo, de 0,42 a 0,95; con dos, de 0,35 a 0,69; y con tres o más, de 0,21 a apenas 0,60. Estos datos indican que ni siquiera la ausencia de descendencia garantiza una presencia equilibrada de mujeres en los puestos de mayor dedicación, y que su número actúa como un factor limitante adicional en el acceso a estos niveles.

3.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

En este apartado del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto se lleva a cabo un análisis general de la composición por sexo del personal al servicio de la Administración de Justicia de la Junta de Andalucía, atendiendo a su distribución en los distintos grupos profesionales y considerando, además, variables como la categoría profesional, la edad, la antigüedad y la descendencia.

El estudio analiza de manera específica la situación de la plantilla de los Cuerpos Generales (Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial) y del Cuerpo Especial de Médicos Forenses. En el ámbito de la Administración de Justicia, corresponde a la Junta de Andalucía el ejercicio de las competencias[20] relacionadas con dicho personal, tanto en lo relativo a su organización y gestión de los recursos humanos como en lo relativo a los procesos selectivos de acceso a los diferentes cuerpos que integran este colectivo.

Por el contrario, el estatuto y la gestión del personal judicial y de carrera fiscal (jueces y magistrados, fiscales) y de los letrados de la Administración de Justicia corresponden al Estado y, por lo tanto, no forman parte del análisis que se expone a continuación.

Para la elaboración de este estudio se han utilizado datos procedentes del Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía (SIRhUS), extraídos con fecha 1 de enero de 2026. La comparación interanual que se incorpora toma como referencia la situación existente a 1 de enero de 2025.

Con el fin de ofrecer una visión más actualizada sobre el volumen de efectivos que conforman el personal al servicio de la Administración de Justicia, esta información se complementará con los datos de la Adenda de Género del Anexo de Personal, que acompaña al Proyecto de Ley del Presupuesto para 2027. El análisis de esta información, extraída en septiembre de 2026, pone de manifiesto que el personal al servicio de la Junta de Andalucía está integrado por 7.508 personas pertenecientes a los cuerpos de personal funcionario, de las cuales 5.215 son mujeres (69,5%) y 2.293 son hombres (30,5%).

3.4.1. Análisis general

Los datos correspondientes a enero de 2026 reflejan un ligero aumento de la presencia de mujeres entre el personal al servicio de la Administración de Justicia de la Junta de Andalucía. Como consecuencia, el IPRHM se sitúa en 1,39, ligeramente por encima del valor registrado en 2025 (IPRHM=1,37), manteniéndose la tendencia observada en los últimos ejercicios hacia una mayor representación femenina.

La composición de la plantilla continúa estando dominada por el personal funcionario de carrera, que representa el 83,9% del total. Aunque este colectivo presenta una participación femenina elevada (IPRHM=1,36), su grado de feminización es inferior al del conjunto del personal. A continuación se sitúan el personal funcionario interino (13,4%) y el personal interino de refuerzo (2,7%), ambos con una presencia relativa de mujeres más acusada. Mientras que en el personal funcionario interino no se aprecian variaciones respecto a 2025, manteniéndose el IPRHM en 1,52, el personal interino de refuerzo incrementa la representación femenina hasta alcanzar un IPRHM de 1,66.

Por grupos profesionales, el grupo A1 incrementa su IPRHM de 1,28 en 2025 a 1,36 en 2026, mientras que el grupo A2 pasa de 1,36 a 1,39. El grupo C1, que concentra el 47,6% del personal y constituye el grupo más numeroso, también registra un ligero aumento de su IPRHM, de 1,43 a 1,44, consolidándose además como el grupo con mayor presencia relativa de mujeres. Por su parte, el grupo C2 permanece estable, con un IPRHM de 1,25 en ambos años.

20 El artículo 80 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para 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 de los concursos y oposiciones del personal no judicial.

En 2026, continúa observándose una feminización muy acusada del personal interino e interino de refuerzo. Sin embargo, la brecha de género se mantiene prácticamente en los mismos términos que el año pasado, alcanzando los 6,1 puntos (frente a 5,6 puntos del año anterior).

La edad media del conjunto de la plantilla es 51,6 años en 2026, siendo ligeramente más elevada en los hombres (52,7 años). Casi la mitad de la plantilla (45,1%) del personal de Justicia es mayor de 54 años, siendo este el grupo que concentra la presencia más elevada de hombres (34,2%), aunque la participación femenina continúa siendo predominante (IPRHM=1,32). Con ligeras variaciones respecto al ejercicio anterior, se mantiene la tendencia observada en años precedentes: la presencia relativa de mujeres aumenta a medida que disminuye la edad. Así, los grupos de menor edad presentan los niveles más elevados de feminización, alcanzando un IPRHM de 1,50 entre las personas menores de 35 años.

El análisis de la plantilla según la antigüedad muestra que la presencia de mujeres disminuye conforme aumenta el número de trienios reconocidos. Esta pauta se mantiene prácticamente inalterada respecto al ejercicio anterior, con mayoría femenina hasta el trienio 11. En los trienios 12 y 13 se alcanza una situación de equilibrio entre mujeres y hombres, mientras que desde el trienio 14 la representación masculina pasa a ser superior. Aun así, los datos de 2026 reflejan una mayor participación femenina en los trienios 13 a 15 en comparación con 2025, reduciéndose ligeramente las diferencias de género en los niveles de antigüedad más elevados.

El análisis por número de descendientes muestra una estructura muy similar a la observada en años anteriores. El 44,2% de la plantilla no tiene hijos, segmento en el que se registra la mayor participación femenina (IPRHM=1,40). Asimismo, aumenta ligeramente la representación de las mujeres entre las personas con uno o dos hijos, cuyos IPRHM se sitúan en 1,39 y 1,37, respectivamente, frente al valor de 1,35 registrado en ambos casos en 2025. Por su parte, el grupo con tres o más descendientes también presenta un leve incremento de la participación femenina, alcanzando un IPRHM de 1,36.

3.4.2. Cuerpos Generales de la Administración de Justicia

La práctica totalidad de la plantilla de la Administración de Justicia de la Junta de Andalucía se integra en los Cuerpos Generales de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial. En 2026, dichos cuerpos representan el 97,9% del total del personal, y presentan un IPRHM de 1,39.

El Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, formado por personal perteneciente al grupo A2 y que concentra el 30,7% de la plantilla, muestra un ligero aumento de la participación femenina en 2026, con un IPRHM de 1,39. En este grupo, la sobrerrepresentación femenina es más pronunciada entre el personal funcionario interino (IPRHM=1,62) e interino de refuerzo (IPRHM=1,60) que entre el personal funcionario (IPRHM=1,37), aunque dicha sobrerrepresentación ha descendido con respecto a 2025.

Un colectivo específico dentro de la Gestión Procesal y Administrativa es el personal de las Secretarías de las Oficinas de Justicia del Municipio, caracterizado por requerir una cualificación superior. 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. Sin embargo, en 2026, la tendencia cambia, puesto que, aunque sigue habiendo una mayor participación femenina, la presencia masculina ha aumentado en este colectivo, disminuyendo el IPRHM hasta el 1,15, con respecto al 1,20 del año anterior. Este crecimiento se debe, en gran medida, a una mayor presencia masculina en 2026, tanto en el funcionariado de carrera como en el funcionariado interino.

La participación femenina más acusada (IPRHM=1,44) se encuentra en el Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa, formado por personal del grupo C1. Este grupo constituye el 48,6% de los Cuerpos Generales y está compuesto por un 72,1% de mujeres. Según la categoría del puesto, se observa que el 84,6% del personal de Tramitación Procesal pertenece al funcionariado de carrera, con una elevada presencia femenina que se mantiene en 2026 en los mismos términos de 2025 (IPRHM=1,40). No obstante, esta cifra es inferior a la registrada entre el personal funcionario interino (IPRHM=1,63) y el personal interino de refuerzo (IPRHM=1,71).

Finalmente, el Cuerpo de Auxilio Judicial, integrado por personal del grupo C2, mantiene su IPRHM en los mismos términos que el ejercicio anterior (IPRHM=1,25), con un ligero incremento de mujeres en el personal funcionario de carrera y un descenso en el personal funcionario interino e interino de refuerzo.

3.4.3. Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia

Entre los Cuerpos Especiales definidos por la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre[21], la Junta de Andalucía tiene atribuidas las competencias de gestión de personal del Cuerpo de Forenses. El acceso a este cuerpo exige la titulación en Medicina y sus funciones se desarrollan en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

El personal de este cuerpo forma parte del grupo A1, correspondiente al nivel más alto de cualificación y responsabilidad, así como al de mayores retribuciones entre el personal al servicio de la Administración de Justicia andaluza. Aunque este colectivo representa únicamente el 2,1% de la plantilla total, su posición dentro de la estructura organizativa y sus características profesionales hacen especialmente relevante el análisis de su composición desde la perspectiva de género.

En enero de 2026, el Cuerpo Especial de Medicina Forense incrementa ligeramente su grado de feminización respecto al ejercicio anterior hasta alcanzar un IPRHM de 1,36. No obstante, este valor continúa siendo inferior al registrado para el conjunto del personal al servicio de la Administración de Justicia.

La mayor parte de sus efectivos corresponde al personal funcionario de carrera, que representa el 78,1% del total del cuerpo y presenta un IPRHM de 1,30. Por otro lado, el personal funcionario interino es la categoría que experimenta la variación más destacada en términos de composición por sexo, al pasar de un IPRHM de 1,26 en 2025 a 1,52 en 2026, lo que refleja un aumento significativo de la representación femenina.

La feminización se intensifica a medida que disminuye la edad de tal forma que entre el personal menor de 35 años y en la franja de 35-44, el 81% y el 97% son mujeres, respectivamente. El tramo de mayores de 54 años es el único que se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio representativo en 2026. En relación con la descendencia, el 49,1% del Cuerpo de Forenses no tiene hijos, siendo este el grupo más feminizado de todos (IPRHM=1,49), dato que se mantiene en los mismos términos que el año anterior.

El Cuerpo Especial de Medicina Forense presenta una estructura jerárquica integrada por las direcciones de los Institutos de Medicina Legal (IML), las jefaturas de servicio y las jefaturas de sección, sobre la que se sustenta el colectivo de personal forense generalista. En este último grupo se observa un notable incremento de la presencia femenina respecto al año anterior, elevándose el IPRHM hasta 1,49 (frente al 1,37 de 2025).

Al contrario, los puestos con responsabilidades directivas registran en 2026 una menor representación femenina, situándose el IPRHM conjunto en 0,86, por debajo del valor alcanzado en 2025 (IPRHM=0,94). Esta evolución está vinculada principalmente al descenso de la participación de las mujeres en las jefaturas de servicio, cuyo IPRHM pasa de 0,84 a 0,70. Por su parte, las direcciones de los IML mantienen la misma composición que el año anterior, con mayoría femenina e IPRHM de 1,25, mientras que las jefaturas de sección conservan una mayoría masculina, con un IPRHM estable de 0,86.

21 La Ley Orgánica 19/2003 tipifica como Cuerpos Especiales, además del Cuerpo de Médicos Forenses, que es el único sobre el 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.

3.5. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LAS ENTIDADES INSTRUMENTALES Y CONSORCIOS DEL SECTOR PÚBLICO ANDALUZ NO SOMETIDO AL VI CONVENIO DE PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía se regulan en el Título III de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, e incluyen a las agencias administrativas, las agencias de régimen especial, así como las agencias públicas empresariales, las fundaciones y las sociedades mercantiles del sector público andaluz. Asimismo, los consorcios se configuran como organizaciones con personalidad jurídica propia, que pueden adscribirse a la Administración autonómica y que, como establece el artículo 12 de la citada norma, deben someter su régimen orgánico, funcional y financiero al ordenamiento autonómico y estarán sujetos al régimen de presupuestación, contabilidad y control establecido en el texto refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía.

Con respecto a la igualdad de género, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en su artículo 11, establece que las entidades instrumentales del sector público andaluz deben garantizar la representación equilibrada por sexo de su personal en el nombramiento de titulares de órganos directivos. El artículo 32 de dicha norma establece asimismo la obligatoriedad de elaborar planes de igualdad en el empleo.

El presente epígrafe estudia la composición por sexo del personal de las agencias administrativas, las agencias públicas empresariales, las agencias de régimen especial, las sociedades mercantiles, las fundaciones y consorcios del sector público andaluz. El análisis se estructura en los diferentes niveles del personal que conforman las plantillas de las entidades. Por un lado, el personal de los órganos de gobierno (consejos de administración, patronatos o consejos rectores). Por otro, la plantilla del personal directivo, diferenciando entre personal alto cargo y otros miembros de los equipos directivos. Por último, se analiza el resto del personal que agrupa a los mandos intermedios y resto de puestos. El capítulo incluye también un balance de la aplicación de los planes de igualdad por parte de las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía.

Los datos analizados sobre los órganos de gobierno y el personal directivo han sido solicitados directamente a las entidades instrumentales por la Dirección General de Presupuestos de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos en mayo de 2026. 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 ha sido extraída a fecha 1 de enero de 2026, siendo suministrada por las propias entidades.

Este análisis complementa la información de la Adenda de Género del Anexo de Personal que acompaña al Proyecto de Ley del Presupuesto 2027. Según dicha Adenda, a fecha de septiembre de 2026, el personal de las entidades instrumentales del sector público andaluz está formado por 12.782 personas, siendo 5.585 mujeres (43,7%) y 7.197 hombres (56,3%).

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

A 1 de enero de 2026, 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=0,91), con una situación más cercana a la paridad que la observada en 2025 (IPRHM=0,90).

Aunque la situación del conjunto no muestra cambios destacados en cuanto a su composición por sexo, por tipo de entidad se observan diferencias a principios de 2026. Las agencias administrativas pasan de

una sobrerrepresentación femenina en 2025 a una mayoría masculina fuera de la franja de equilibrio en 2026 (IPRHM=0,75), debido a la incorporación de la Agencia Digital de Andalucía, cuya plantilla es mayoritariamente masculina. Del mismo modo, las agencias de régimen especial evolucionan desde una composición feminizada en 2025 (IPRHM=1,20) hacia una sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,67), como consecuencia de la incorporación de la Agencia de Seguridad y Gestión Integral de Emergencias de Andalucía, donde el 94,3 % de la plantilla son hombres. Al contrario, las agencias públicas empresariales presentan una mayor feminización en 2026 (IPRHM=1,12), frente al valor registrado en 2025 (IPRHM=0,72), debido a que el personal forestal (mayoritariamente masculino) de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía, M.P. ha pasado a la Agencia de Seguridad y Gestión Integral de Emergencias de Andalucía, incrementándose la proporción que representa el personal femenino en estas agencias.

Los consorcios se mantienen dentro de los márgenes de equilibrio representativo (IPRHM=0,98), con una situación muy parecida al del año anterior. Tampoco alteran sustancialmente su composición las sociedades mercantiles en 2026 (IPRHM=0,70) y las fundaciones (IPRHM=1,39), con sobrerrepresentación masculina y femenina, respectivamente.

La composición de los órganos de gobierno de las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz continúa reflejando una sobrerrepresentación masculina en 2026, con un IPRHM=0,79, si bien esta resulta menos acusada que en el ejercicio anterior (IPRHM=0,74) y se acerca a la representación equilibrada. La participación femenina alcanza el 39,7%, porcentaje inferior al registrado en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35[22] en 2025 (41,9%), aunque superior a la media de las principales compañías cotizadas de la Unión Europea[23] en ese mismo año (36%).

Por su parte, los máximos cargos directivos mantienen una composición con predominio masculino (IPRHM=0,60), apreciándose un ligero incremento de la representación femenina respecto al ejercicio anterior (IPRHM=0,53), pero lejos todavía de una representación equilibrada.

En el personal directivo que no es alto cargo, se aprecia una reducción de la brecha de género con respecto a 2025 (IPRHM=0,58), con un IPRHM de 0,66, aunque sin llegar todavía a la franja de equilibrio representativo. Por su parte, los cargos intermedios mantienen la situación cercana a la paridad observada el año pasado (IPRHM=0,99). El resto del personal presenta un nivel de equilibrio general (IPRHM=0,91), parecido al de 2025 y en línea con el conjunto del total del personal.

3.5.2. Personal de órganos de gobierno

A 1 de enero de 2026, los órganos de gobierno de las entidades instrumentales y de los consorcios que integran el sector público andaluz están compuestos por un total de 822 personas, de las cuales 326 son mujeres y 496 son hombres.

La distribución por sexo presenta un IPRHM de 0,79, lo que supone un ligero incremento de la participación femenina respecto a 2025 (IPRHM=0,74) y sitúa la composición de estos órganos próxima a la franja de representación equilibrada.

Por tipo de entidad, aumenta la presencia de mujeres en las agencias administrativas (IPRHM=1,06), las agencias públicas empresariales (IPRHM=0,86), los consorcios (IPRHM=0,79) y las sociedades mercantiles (IPRHM=0,63). En cambio, disminuye en las agencias de régimen especial (IPRHM=1,07) y en las fundaciones (IPRHM=0,72). No obstante, estas diferencias deben interpretarse teniendo en cuenta que la composición de los órganos de gobierno y el nombramiento de sus integrantes vienen determinados por la normativa reguladora y los estatutos de cada entidad y, en numerosos casos, por la condición requerida en las personas que ocupan determinados cargos institucionales o administrativos,

22 INE (2026). Mujeres y hombres en España.
Véase: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595694&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888

23 Instituto Europeo de Igualdad de Género (2026).
Véase: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus__wmid_comp_compbm

lo que podría limitar el margen de actuación para alcanzar una representación equilibrada de hombres y mujeres.

Entre las entidades que alcanzan una composición paritaria de hombres y mujeres (IPRHM=1) en los órganos de gobierno, se encuentran la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA), el Consorcio Metropolitano de Transportes de la Bahía de Cádiz y la Fundación Andalucía Olímpica, F. P. A.

Asimismo, se sitúan dentro de la franja de equilibrio representativo la Agencia Digital de Andalucía y la Red de Villas Turísticas de Andalucía, S. A. (ambas con IPRHM=0,80); la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) y la F. P. A. Barenboim-Said (ambas con IPRHM=0,83); la Agencia Pública Andaluza de Educación (APAE), la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID) y la F. P. A. Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada (todas con IPRHM=0,86); el Consorcio Sanitario Público del Aljarafe, la Escuela Andaluza de Salud Pública, S. A., la Fundación Pública Progreso y Salud, M. P., y la Fundación Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre, F. P. A. (todas con IPRHM=0,89); la Agencia Pública de Puertos de Andalucía (APPA) (IPRHM=0,93); la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (AGAPA) (IPRHM=1,09), y el Consorcio Parque de las Ciencias de Granada (IPRHM=1,10).

3.5.3. Personal directivo

PERSONAL DIRECTIVO ASIMILADO A ALTO CARGO QUE OSTENTA LA MAYOR RESPONSABILIDAD

El personal directivo asimilado a alto cargo (gerencia, dirección ejecutiva, etc.) de las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz está compuesto por 47 personas, de las cuales 33 son hombres y 14 son mujeres. En 2026 se aprecia una ligera disminución del desequilibrio representativo (IPRHM=0,60), derivada de un incremento en la presencia femenina respecto al ejercicio anterior (IPRHM=0,54).

El análisis por tipo de entidad pone de manifiesto el incremento de la participación femenina en algunas de ellas. Los consorcios presentan en 2026 una situación más equilibrada (IPRHM=0,77) que la registrada en el ejercicio anterior (IPRHM=0,50). Del mismo modo, las sociedades mercantiles pasan a contar con mujeres en este tipo de puestos (IPRHM=0,22), circunstancia que no se daba en 2025. No obstante, pese a esta evolución favorable, en ambos casos la representación femenina continúa situándose fuera de los márgenes de equilibrio, por sobrerrepresentación masculina.

Por otro lado, las agencias públicas empresariales mantienen la misma distribución desequilibrada que en 2025 también con mayoría masculina, con un IPRHM de 0,46. Por último, las fundaciones, que contaban con mayor participación femenina entre el personal directivo en 2025 (IPRHM=1,08), han reducido dicha representación alcanzando un IPRHM de 0,83 en 2026, todavía dentro los márgenes de equilibrio representativo.

PERSONAL DE LOS EQUIPOS DIRECTIVOS NO ALTO CARGO

La composición del personal directivo no alto cargo en su conjunto refleja un ligero incremento de la participación femenina respecto al ejercicio anterior. De las 103 personas que integran esta categoría, 34 son mujeres y 69 son hombres, lo que se traduce en un IPRHM=0,66, superior al registrado en 2025 (IPRHM=0,58).

En la horquilla de representación equilibrada, se encuentran únicamente las sociedades mercantiles, que incrementan la proporción de mujeres (IPRHM=0,86) con respecto a 2025 (IPRHM=0,60). El mayor desequilibrio se observa en las agencias de régimen especial, donde la representación en este tipo de personal directivo es exclusivamente masculina. Las agencias públicas empresariales, que son las entidades que más efectivos concentran (61,2%), presentan el mismo IPRHM de 0,54 que en 2025. Los consorcios (el 12,6% del total) tienen también una mayor participación de hombres en este colectivo (IPRHM=0,77). En el extremo opuesto, las fundaciones muestran sobrerrepresentación femenina (IPRHM=2) con una intensificación de la participación de mujeres en los equipos directivos no alto cargo, en comparación con el ejercicio anterior (IPRHM=1,20).

En 2026 únicamente muestran paridad de género (IPRHM=1) en sus puestos directivos no alto cargo los Consorcios de Transporte Metropolitano de Málaga, Granada, la Bahía de Cádiz y del Campo de Gibraltar.

Por entidad, y en términos de mayor volumen de personal directivo, la Sociedad Canal Sur Radio y Televisión, S. A. (IPRHM=0,89) que concentra el 17,5% de este personal, destaca por mostrar una situación más equilibrada que el año anterior, mientras las entidades que le siguen en número de efectivos presentan una representación fuera de los márgenes de equilibrio. Estas entidades son la Agencia Pública Andaluza de Educación (IPRHM=0,57), 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).

En relación con la edad, el 46,6% del personal directivo no alto cargo tiene más de 55 años, con una clara sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,42).

3.5.4. Personal no directivo

PERSONAL EN MANDOS INTERMEDIOS

La composición de los mandos intermedios de las entidades instrumentales a 1 de enero de 2026 se mantiene en los mismos términos que el ejercicio anterior con una representación prácticamente paritaria (IPRHM=0,99).

La distribución de los mandos intermedios por tipo de entidad evidencia diferencias significativas en la representación de mujeres y hombres. Las agencias públicas empresariales, que agrupan el 43,2% de este colectivo, mantienen una composición equilibrada, en términos similares a la del ejercicio anterior (IPRHM=0,92). Por su parte, las fundaciones, que agrupan el 29,2% de los mandos intermedios, presentan una sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,30). En contraste, las sociedades mercantiles (25,8%) y las agencias de régimen especial (1,9%) continúan mostrando una sobrerrepresentación masculina, con valores de IPRHM=0,79 y 0,50, respectivamente.

Dentro de cada grupo de entidad, también se observan diferencias relevantes. En las agencias de régimen especial, la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera (AGAPA) presenta una mayor presencia masculina en los puestos de mando intermedio (IPRHM=0,57), acentuándose el desequilibrio con respecto al ejercicio anterior. Por su parte, la Agencia de Emergencias de Andalucía cuenta con un único mando intermedio, ocupado por un hombre.

Entre las agencias públicas empresariales, únicamente la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (IPRHM=1) alcanza una representación paritaria en sus mandos intermedios. También se sitúan dentro de los márgenes de equilibrio la Agencia Empresarial para la Transformación y el Desarrollo Económico (IPRHM=0,88), la Agencia Andaluza de la Energía (IPRHM=1,07) y la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (IPRHM=1,13). Por el contrario, la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (IPRHM=0,33), la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (IPRHM=0,50) y la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IPRHM=0,73), aunque han equilibrado su composición respecto al año anterior, continúan presentando una sobrerrepresentación masculina fuera de los márgenes de equilibrio.

En el ámbito de las sociedades mercantiles, la Empresa Pública de Gestión de Activos, S. A., mantiene la representación paritaria alcanzada en el ejercicio anterior (IPRHM=1). En cambio, la Empresa Pública de Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía S.A., M.P. (IPRHM=0,61), la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones (IPRHM=0,62) y la Red de Villas Turísticas de Andalucía, S. A., (IPRHM=0,67) siguen registrando una sobrerrepresentación masculina. Por su parte, la Escuela Andaluza de Salud Pública, S. A. (IPRHM=1,30), y Verificaciones Industriales de Andalucía, S. A. (IPRHM=1,33), presentan una representación femenina superior a los márgenes de equilibrio en los puestos de mando intermedio.

En las fundaciones, la Fundación Andalucía Emprende alcanza la paridad en 2026. El resto presenta, en su mayoría, una sobrerrepresentación femenina, con la única excepción de la Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre (IPRHM=0,78), donde la presencia de hombres en los puestos de mando intermedio es mayor.

La temporalidad en 2026 únicamente afecta al 0,9% de los mandos intermedios y lo hace por igual entre mujeres y hombres. En cuanto a la jornada laboral, no se observan diferencias por sexo, puesto que la totalidad del personal que ocupa estos puestos desarrolla su actividad a tiempo completo.

Por lo que respecta a la edad, el 54,8% de los mandos intermedios de las entidades y consorcios analizados tiene entre 45 y 54 años, grupo que presenta una composición prácticamente paritaria (IPRHM=1,06), en términos similares a los del ejercicio anterior. En cambio, entre el personal de 55 o más años se aprecia una menor representación femenina (IPRHM=0,79), acentuándose el desequilibrio con respecto al año anterior.

RESTO DEL PERSONAL

La situación del personal no directivo de las entidades instrumentales del sector público andaluz, a 1 de enero de 2026, se caracteriza por una composición cercana a la paridad (IPRHM=0,91), con un ligero incremento de la presencia femenina respecto al ejercicio anterior (IPRHM=0,90).

Como se mencionó al inicio del capítulo, en el análisis por tipo de entidad se observan diferencias destacadas con respecto al ejercicio anterior que también se manifiestan en los puestos base que conforman el resto del personal. Estas novedades se observan en tres tipos de entidades instrumentales: las agencias administrativas, las agencias de régimen especial y las agencias públicas empresariales.

En primer lugar, el conjunto de las agencias administrativas, que agrupa al 1% del total del personal, pasa de contar con una sobrerrepresentación femenina en 2025 (IPRHM=1,64) a presentar sobrerrepresentación masculina en 2026 (IPRHM=0,75), debido a la incorporación al análisis de la Agencia Digital de Andalucía[24], cuyo personal de perfil tecnológico es mayoritariamente masculino.

En el mismo sentido, las agencias de régimen especial, que reúnen al 34,8% de los efectivos, han incrementado la participación masculina este año (IPRHM=0,67) con respecto al ejercicio anterior en el que las mujeres eran mayoría (IPRHM=1,20). Este contraste se debe a la incorporación al análisis del personal de la Agencia de Emergencias de Andalucía[25], agencia en la que el 94,3% de la plantilla son hombres que conforman, entre otros, los cuerpos de prevención y extinción de incendios y el personal de emergencias de Andalucía. Por su parte, la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera (AGAPA) es prácticamente paritaria (IPRHM=1,05), mientras que el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) muestra sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,39).

Al contrario de las agencias de régimen especial, el conjunto de las agencias públicas empresariales, con un 26,3% del personal, se feminiza en 2026, pasando de una situación de desequilibrio por mayoría masculina (IPRM=0,72) a una representación femenina (IPRHM=1,12). El incremento de la participación femenina en la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía M. P. este año (IPRHM=0,60) con respecto a 2025 (IPRHM=0,25), debido a que el personal forestal (mayoritariamente masculino) ha pasado a la Agencia de Emergencias de Andalucía, ha modificado el indicador del conjunto hacia una mayor feminización.

Dentro de este grupo, destacan con sobrerrepresentación femenina la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA) (IPRHM=1,60), la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) (IPRHM=1,46), el Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico (IAPH) (IPRHM=1,39) y la Agencia Empresarial para la Transformación y Desarrollo Económico (IPRHM=1,35). Asimismo, ocho agencias se sitúan en los márgenes de equilibrio de género.

Las sociedades mercantiles, que reúnen al 22,7% del personal no directivo, presentan sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,70). Entre las entidades con mayor volumen de plantilla destacan Verificaciones Industriales de Andalucía, S. A. (VEIASA) (IPRHM=0,37); Cetursa Sierra Nevada, S. A. (IPRHM=0,68), y Canal

24 La Agencia Digital de Andalucía fue creada por la Ley 3/2020, de 28 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021. El artículo 3 del Decreto 128/2021, de 30 de marzo, por el que se aprueban los Estatutos de la Agencia Digital de Andalucía, establece que el régimen jurídico del personal adscrito a la Agencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 67 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, será el establecido para el personal funcionario, laboral y, en su caso, estatutario, al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.

25 La Agencia de Seguridad y Gestión Integral de Emergencias de Andalucía fue creada por el Decreto-ley 2/2023, de 11 de abril, por el que se adoptan medidas en materia de emergencias y gestión, prevención y extinción de incendios forestales y se autoriza la creación de la Agencia de Seguridad y Gestión Integral de Emergencias de Andalucía. Los Estatutos fueron aprobados por el Decreto 270/2024, de 16 de diciembre, por el que se aprueban los Estatutos de la Agencia de Seguridad y Gestión Integral de Emergencias de Andalucía.

Sur Radio y Televisión, S. A. (IPRHM=0,81), todas ellas con una mayor presencia de hombres. A estas se suma la Red Logística de Andalucía, S. A., que, pese a contar con una plantilla de menor tamaño, también muestra un desequilibrio con mayoría masculina (IPRHM=0,71). En contraste, la Escuela Andaluza de Salud Pública, S. A. (EASP) (IPRHM=1,48), y el Parque Científico y Tecnológico Cartuja, S. A., presentan sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,64).

En las fundaciones, que suponen el 14,4% del personal no directivo, continúa intensificándose la feminización observada en ejercicios anteriores (IPRHM=1,39). Cuatro entidades se sitúan dentro de los márgenes de equilibrio representativo: la F. P. A. Parque Tecnológico de Ciencias de Salud de Granada y la F. P. A. Rodríguez Acosta, que presentan paridad (IPRHM=1); la F. P. A. Centro de Estudios Andaluces (IPRHM=1,07), y la Fundación Pública Andaluza Barenboim-Said (IPRHM=1,13).

Por su parte, los consorcios, que agrupan el 0,8% del personal no directivo, registran una composición prácticamente paritaria (IPRHM=0,99). Seis de ellos se encuentran dentro de la franja de equilibrio representativo, destacando por alcanzar la paridad los Consorcios de Transporte de Sevilla y del Campo de Gibraltar. Fuera de estos márgenes se sitúan el Consorcio Palacio de Exposiciones y Congresos de Granada y los Consorcios de Transportes Metropolitanos del Área de Córdoba y de la Costa de Huelva, todos ellos con sobrerrepresentación femenina (IPRHM=2). En sentido contrario, el Consorcio de Transportes Metropolitano del Área de Jaén es el único que presenta una sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,40).

La temporalidad en este colectivo continúa reduciéndose con respecto al ejercicio anterior (14,9%) y afecta en 2026 al 10,5% de los puestos base. Su incidencia es ligeramente superior entre las mujeres (11,4%) que entre los hombres (9,7%). En cuanto al tipo de jornada, la práctica totalidad del personal no directivo (97,1%) desarrolla su actividad a tiempo completo. La jornada a tiempo parcial representa únicamente el 2,9% del total y registra una presencia ligeramente más elevada entre las mujeres (3,9%) que entre los hombres (2,1%).

En cuanto a la edad de este colectivo, el 43,9% del personal no directivo se concentra en el tramo de 45 a 54 años, que presenta una distribución prácticamente equilibrada entre mujeres y hombres (IPRHM=1,04). El segundo grupo más numeroso corresponde a las personas de 55 o más años (35,8%), donde se observa una mayor presencia masculina, aunque dentro de los márgenes de equilibrio (IPRHM=0,89). Les siguen el grupo de 35 a 44 años (IPRHM=0,71) y el de menores de 34 años (IPRHM=0,52), ambos con una sobrerrepresentación masculina fuera de los márgenes de equilibrio.

3.5.5. Planes de igualdad

Este apartado examina el grado de implantación de los planes de igualdad en las entidades instrumentales del sector público andaluz a partir de la información facilitada por las propias entidades. Los resultados reflejan un avance en la adopción de estos instrumentos, ya que el 73,6% de las entidades y consorcios analizados dispone de un plan de igualdad vigente, lo que supone un incremento de 6,3 puntos porcentuales respecto a 2025.

Los planes de igualdad constituyen una herramienta esencial para integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la planificación, la gestión y la organización del trabajo. Además, su elaboración e implantación constituye una obligación legal para las entidades con personal laboral, de conformidad con la normativa estatal y autonómica en materia de igualdad. En el ámbito andaluz, el artículo 32.1 de la Ley 12/2007 extiende esta obligación a la Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y sus entidades instrumentales.

Las sociedades mercantiles son las que registran el mayor incremento en este ámbito, al alcanzar en 2026 una implantación del 100%, frente al 81,8% del ejercicio anterior. Disponen de un plan de igualdad vigente 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., M.P. 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, S. A.; la Escuela Andaluza de Salud Pública, S. A. (EASP), y la Empresa Pública de Gestión de Activos, S. A. (EPGASA).

En los consorcios, diez de las trece entidades (76,9%) cuentan con un plan de igualdad vigente: 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, así como el Consorcio Parque de las Ciencias de Granada. Carecen de plan el Consorcio Sanitario Público del Aljarafe, el Consorcio Palacio de Exposiciones y Congresos de Granada y el Consorcio Puntos Vuela de Andalucía.

Las agencias públicas empresariales mantienen el mismo grado de implantación que en 2025, con un 69,2% de entidades que disponen de un plan de igualdad vigente. No cuentan con este instrumento la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (AOPJA), la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA), la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía, M. P. (AMAYA), y la Agencia Empresarial para la Transformación y el Desarrollo Económico (TRADE). Cuentan con un plan vigente la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA), la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA), la Agencia Pública Andaluza de Educación (APAE), la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA), 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 del Patrimonio Histórico (IAPH) y la Agencia Andaluza de la Energía.

En las fundaciones, el 69,2% dispone de un plan de igualdad vigente, lo que representa un incremento de 7,7 puntos porcentuales respecto al año anterior. Cuentan con este instrumento la Fundación Pública Andaluza Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada; la Fundación Pública Andaluza San Juan de Dios de Lucena y Fundaciones Fusionadas de Córdoba (F. F. C.); la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud, M. P.; la Fundación Instituto de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía (IEHPA); la Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces; la Fundación Pública Andaluza Barenboim-Said; la Fundación Pública Andaluza El Legado Andalusí; 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. Por el contrario, no tienen un plan vigente la Fundación Andalucía Olímpica, F. P. A.; la Fundación Andalucía Emprende, F. P. A.; la Fundación Pública Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental (FAISEM), y la Fundación Pública Andaluza Rodríguez-Acosta.

Por último, las agencias de régimen especial mantienen la misma situación que el ejercicio anterior, con una implantación del 33,3% de planes de igualdad. La Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (AGAPA) continúa siendo la única que dispone de un plan de igualdad, mientras que el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y la Agencia de Emergencias de Andalucía carecen de este instrumento. En cuanto a las agencias administrativas, a la fecha de elaboración de este informe no se dispone de información sobre la existencia o vigencia de sus planes de igualdad.

4

RECURSOS - RESULTADOS

El cuarto capítulo del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto 2027 examina los efectos de la ejecución de los recursos y medidas presupuestarias previstos para el próximo ejercicio sobre la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía. Este capítulo presenta su análisis en tres apartados.

En primer lugar se aborda la dimensión cuantitativa del gasto público desde el punto de vista de la igualdad de género. Para ello, se emplea como herramienta la Escala G+, una metodología propia de la Junta de Andalucía que clasifica cada programa presupuestario según su potencial para reducir las desigualdades entre mujeres y hombres. A partir de esta clasificación, se calculan los créditos correspondientes a cada nivel de la Escala G+ y se efectúa una comparativa con respecto al presupuesto precedente al objeto de conocer la evolución de los recursos presupuestarios más relevantes para el avance de la igualdad de género.

El segundo apartado se centra en los Recursos-Resultados que presentan las consejerías, agencias, consorcios y una selección de entidades instrumentales incluidas en el anexo VII de la Orden de 13 de julio de 2026, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2027. En este sentido, se detallan los efectos esperados que generarán las medidas planificadas, focalizadas en el fomento de la igualdad de género y la erradicación de la violencia de género.

El tercer y último apartado compila los indicadores presupuestarios de género previstos en el Presupuesto 2027, clasificados por secciones y políticas de gasto.

4.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PROYECTO DE LEY DEL PRESUPUESTO 2027

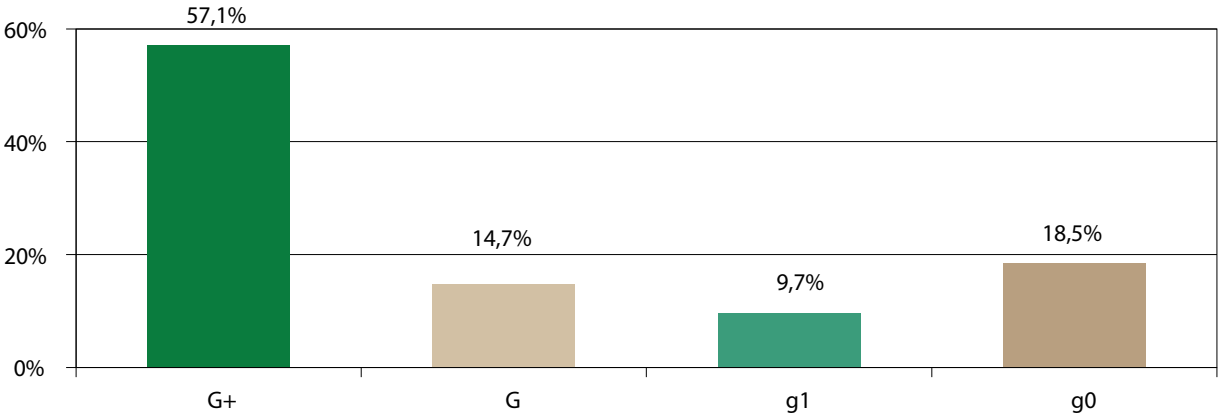
El presupuesto consolidado de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2027 asciende a 54.716,7 millones de euros, lo que representa un incremento del 6 % respecto al ejercicio anterior.

Más allá de su función como instrumento de planificación económica y financiera, el presupuesto público constituye una herramienta estratégica para orientar la acción del gobierno y contribuir a la consecución de sus objetivos. La incorporación de la perspectiva de género al ciclo presupuestario permite analizar las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, identificar las desigualdades existentes y orientar la asignación de los recursos públicos hacia la reducción de las brechas de género. Asimismo, facilita el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas, al proporcionar información sobre los recursos destinados a promover la igualdad y sobre los resultados de las actuaciones desarrolladas.

La metodología toma el programa presupuestario como unidad de análisis y aplica un procedimiento de valoración en dos fases. En primer lugar, determina si el programa es pertinente al género, atendiendo a si sus actuaciones tienen una incidencia directa sobre las personas. A continuación, los programas pertinentes se valoran conforme a cuatro dimensiones: el poder transformador, que considera las competencias y la capacidad de actuación del programa en materia de igualdad de género; la capacidad de impacto, referida al volumen de población destinataria de sus actuaciones; la relevancia funcional, que valora la importancia estratégica de la materia sobre la que se interviene para promover cambios sociales, y la incidencia interna, relativa a la gestión del personal de los centros de trabajo de la Junta de Andalucía. Como resultado, los programas se clasifican en cuatro categorías, ordenadas de mayor a menor relevancia de género: G+, G, g1 y g0, esta última correspondiente a los programas no pertinentes al género.

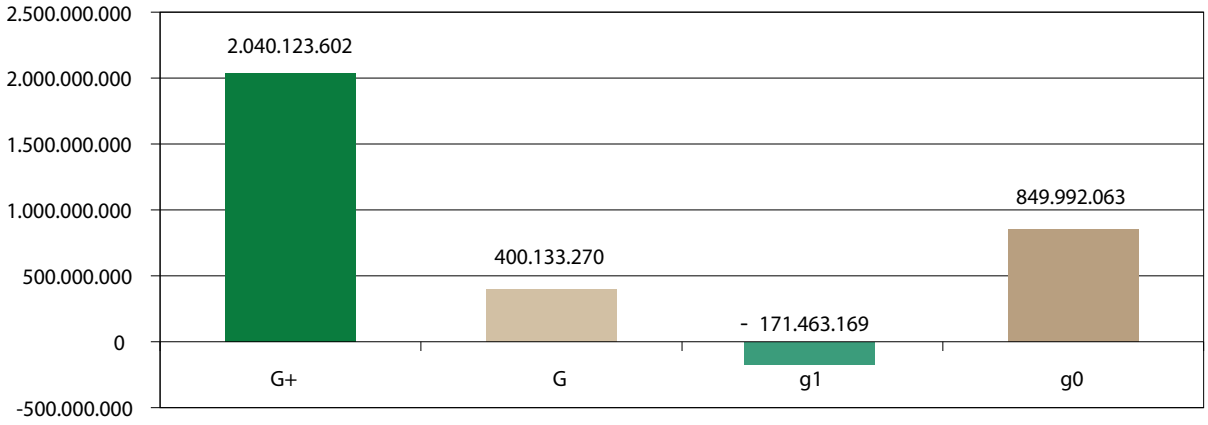
La clasificación de los programas presupuestarios conforme a la Escala G+ se revisa anualmente para adecuarla a los cambios que puedan afectar a su pertinencia o relevancia desde la perspectiva de género. Entre estos cambios destacan las modificaciones de la estructura presupuestaria, tanto en su dimensión orgánica como funcional, así como las reasignaciones de competencias que puedan justificar una nueva valoración y clasificación de los programas.

Gráfico 4.1.1. Estructura del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la escala G+ en el Presupuesto 2027



En el Presupuesto 2027 de la Comunidad Autónoma de Andalucía, los programas clasificados en la categoría G+ concentran 31.261,5 millones de euros, equivalentes al 57,1% del crédito total. Por su parte, los programas de categoría G representan el 14,7% del presupuesto, con una dotación de 8.033,8 millones de euros, mientras que los clasificados como g1 disponen de 5.326,1 millones de euros, el 9,7% del total. Estos datos permiten conocer cómo se distribuyen los recursos presupuestarios entre los distintos niveles de relevancia para la igualdad de género y dimensionar el volumen de financiación asignado a los programas con mayor capacidad de incidencia en esta materia.

Gráfico 4.1.2. Crecimiento del gasto presupuestario de los programas según la escala G+ 2027 respecto al año 2026



La comparación con el Presupuesto 2026 muestra una evolución diferenciada de los créditos según la categoría de la Escala G+. Los programas G+ incrementan su dotación un 7%, lo que supone 2.040,1 millones de euros adicionales. Los programas G registran un crecimiento del 5,2%, con un aumento de 400,1 millones de euros. Por el contrario, los créditos de los programas g1 disminuyen un 3,1%, lo que equivale a una reducción de 171,5 millones de euros. Finalmente, los programas g0 aumentan su dotación un 9,2%, con 850 millones de euros más respecto al ejercicio anterior.

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

	2026			VARIACIÓN 2026/2025	VARIACIÓN 2026 – 2025
CLASIFICACIÓN G+	NÚMERO DE PROGRAMAS	CRÉDITO INICIAL	%		
G+	54	29.221.354.031	56,6	6,3%	1.720.273.398
G	64	7.633.665.215	14,8	4,0%	296.182.522
g1	35	5.497.522.016	10,7	-0,6%	-33.750.252
g0	19	9.245.403.484	17,9	8,7%	743.638.314
TOTAL	**172**	**51.597.944.746**	**100**	**5,6%**	**2.726.343.982**

Crédito inicial de 2026 y 2027, incluyendo el servicio de la deuda, FAGA, PIE, la sección 35.00 e Instituciones

La distribución y evolución de los créditos presupuestarios conforme a la Escala G+ ofrece una perspectiva sobre la orientación de los recursos públicos en relación con la igualdad de género. En particular, el volumen de financiación asignado a los programas G+ y el crecimiento de sus dotaciones permiten dimensionar los recursos vinculados a ámbitos de actuación considerados de especial relevancia para avanzar en esta materia. No obstante, la valoración de la contribución efectiva del presupuesto a la igualdad entre mujeres y hombres debe complementarse con el análisis de las actuaciones financiadas, su ejecución y los resultados obtenidos, con el fin de determinar en qué medida contribuyen a reducir las brechas de género y a promover una sociedad más igualitaria.

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

Este segundo apartado analiza, desde una perspectiva cualitativa y para cada sección presupuestaria, los resultados que se prevé que tengan las medidas incluidas en los programas presupuestarios y en las entidades del sector público instrumental sobre la igualdad de género y la violencia de género en Andalucía.

Específicamente, se expone la información correspondiente a los programas con categoría G+, clasificados por su alto potencial para reducir las desigualdades de género, que se encuentran recogidos en el Anexo VI de la Orden de 13 de julio de 2026, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2027. Asimismo se integran las aportaciones de las entidades instrumentales recogidas en el Anexo VII de la citada Orden de elaboración.

Esta información se organiza en torno a tres apartados, que deben cumplimentar las secciones y entidades seleccionadas. En el primero se incluye un diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres y sobre violencia de género en el marco competencial del programa presupuestario o entidad, identificando las principales brechas así como sus posibles causas. El segundo apartado debe contener la adecuación de las actuaciones previstas a la normativa vigente en materia de igualdad y violencia de género. El tercer, y último apartado, debe describir desde la perspectiva de género, los resultados esperados sobre los grupos, sectores o colectivos implicados, producto de la implementación de las actuaciones presupuestarias.

Este último apartado se elabora en correspondencia con la planificación de los objetivos, actuaciones e indicadores presupuestarios de género recogidos en las Fichas de los programas presupuestarios clasificados G+, y que se extrae del Sistema de Información GIRO, garantizando así una visión integral que vincula la planificación presupuestaria con los logros esperados en materia de igualdad de género.

01.00 Consejería de Presidencia, Sanidad y Emergencias

El Decreto del Presidente 9/2026, de 9 de julio, por el que se crean las Vicepresidencias y se reestructuran las Consejerías que conforman la Administración de la Junta de Andalucía, y el Decreto 189/2026, de 30 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia, Sanidad y Emergencias, atribuyen a esta una serie de competencias relevantes para la igualdad de género. Entre ellas destacan las relativas a la ejecución de las directrices y los criterios generales de la política de salud; la planificación y asistencia sanitaria; la asignación de recursos a los diferentes programas y demarcaciones territoriales en el ámbito sanitario; la alta dirección, inspección y evaluación de las actividades, centros y servicios sanitarios; la atención temprana y consumo, drogodependencia y otras adicciones, y la gestión de las comunidades terapéuticas. En otro ámbito de política pública, también destacan las competencias de dirección y coordinación de las políticas sobre comunicación social y del sector audiovisual en Andalucía.

Las competencias descritas se vinculan directamente con los 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.

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

El diagnóstico presupuestario de 2027 evidencia una desigualdad en el acceso a la Red Pública de Atención a las Adicciones de Andalucía. En 2025 fueron atendidas 50.882 personas en tratamiento activo: el 82,5% eran hombres y el 17,5% mujeres. En las 17.775 nuevas admisiones, las mujeres representaron el 18,6%, frente al 81,4% de hombres. Esta menor presencia no puede interpretarse por sí sola como una menor

necesidad, pues concurren barreras de género como el doble estigma, la ocultación del consumo, las responsabilidades familiares, el temor a las consecuencias sobre la custodia de hijos e hijas y la exposición a violencia de género.

En las urgencias hospitalarias de 2025 relacionadas con el consumo no médico de sustancias psicoactivas, el 32,3% de los episodios correspondieron a mujeres. Según los últimos datos disponibles de mortalidad por reacción aguda a sustancias psicoactivas, las mujeres experimentaron el 15,9% de los fallecimientos, y el 40,9% de ellas presentaba indicios de suicidio, frente al 13,4% de los hombres.

En adicciones comportamentales, el uso problemático de redes sociales alcanza el 3,3% en mujeres y el 2,8% en hombres, mientras que el uso diario de videojuegos se da más en los hombres jóvenes. En menores de 18 años, los chicos representaron el 80,8% de las admisiones a tratamiento y las chicas el 19,2%, predominando los videojuegos en los chicos y el móvil en las chicas. A ello se añade una mayor prevalencia femenina en el consumo de hipnosedantes.

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 por el programa presupuestario se adecúan a lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, con especial atención al artículo 43, sobre igualdad en las políticas sociales, que mandata la integración de la perspectiva de género en el desarrollo y aplicación de las políticas sociales, estableciendo programas específicos para mujeres con problemas de adicciones, entre otros colectivos.

También se atiende al artículo 9 bis, sobre capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas, en particular en la actuación dirigida a la formación de profesionales de la Red pública de atención a las adicciones y de los servicios coordinados de salud mental, atención primaria y servicios sociales.

Con respecto a la violencia de género, se atiende a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, considerando los mandatos de los artículos 33 y 34, sobre planes de salud y atención a las víctimas. Estos están relacionados con la atención sanitaria, la adaptación de los recursos sanitarios y residenciales a las necesidades de las mujeres con problemas de adicción y víctimas de violencia de género, así como con la integración de la perspectiva de violencia de género en las actividades formativas de los profesionales de la Red pública de atención a las adicciones.

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 efectos esperados se encuentra reducir en los jóvenes la normalización de prácticas de riesgo y prevenir el uso problemático de redes sociales, la presión estética, la violencia digital, los videojuegos y los juegos de azar, promoviendo relaciones igualitarias y entornos digitales saludables.

Por otra parte, se pretende reforzar la prevención, la detección precoz y la respuesta asistencial ante el consumo problemático de hipnosedantes y otros consumos ocultos o infradetectados, considerando la influencia de la medicalización, el malestar emocional, la soledad no deseada, los problemas de salud mental y las experiencias de violencia.

También se espera disponer de indicadores desagregados por sexo que permitan comprobar con mayor precisión las diferencias de prevalencia, demanda, acceso, permanencia, abandono y resultados terapéuticos. Esto contribuirá a que el menor volumen absoluto de mujeres atendidas no oculte necesidades no cubiertas y facilitará decisiones presupuestarias y organizativas basadas en brechas comprobadas.

Determinadas actuaciones mejorarán las competencias profesionales, la coordinación y la seguridad de los dispositivos. La formación, la acreditación y la ampliación del protocolo a la violencia sexual permitirán reconocer situaciones que pueden pasar inadvertidas, evitar respuestas culpabilizadoras o revictimizantes y activar circuitos ágiles entre la Red de adicciones, Salud mental, Atención primaria, servicios sociales, centros de crisis y recursos especializados en violencia contra las mujeres. La adaptación del Sistema de

Información del Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones (SIPASDA) favorecerá el registro y seguimiento de la intervención.

Además, se espera reforzar la atención residencial a mujeres víctimas de violencia de género. El programa complementario en comunidad terapéutica integrará el tratamiento de la adicción y de la violencia de género, mientras que las plazas y circuitos especializados permitirán responder de forma diferenciada a las situaciones de riesgo extremo y no extremo. Se prevé reducir los tiempos de acceso, aumentar la adherencia y las altas terapéuticas y evitar que la concurrencia de adicción, violencia o problemas de salud mental deje a las mujeres fuera de los recursos disponibles.

De igual manera, se espera eliminar barreras prácticas mediante la adaptación de horarios, espacios, valoraciones y programas a las responsabilidades de cuidado, la maternidad, el trauma y otras circunstancias de especial vulnerabilidad.

En su conjunto, las medidas previstas favorecerán procesos de recuperación más seguros, continuados y sostenibles.

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

En 2024, la esperanza de vida en Andalucía se situó en 83 años (85,5 mujeres y 80,2 hombres). Sin embargo, se observan diferencias de género en los años de vida saludable, ya que, debido a la interacción de factores biológicos, sociales y de servicios de salud, las mujeres viven muchos de sus años con peor salud. También se observa una brecha de género en la percepción de salud, ya que las mujeres muestran un valor más alto en la regular o mala percepción de salud en comparación con los hombres.

En el ámbito de la atención temprana, la etapa de la primera infancia es un periodo clave para el desarrollo integral en el que el entorno familiar, social y sanitario ejerce una influencia decisiva. En este sentido, la formación en enfoque de género no solo contribuye a prevenir la reproducción de desigualdades en la infancia, sino que fortalece la calidad de la intervención y promueve una atención más inclusiva y justa.

En relación con la calidad del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA), se observa que la sobrecarga asistencial, la presión sobre los equipos profesionales y las desigualdades en el acceso a recursos afectan de manera más intensa a las mujeres. Garantizar estándares homogéneos de calidad, equidad territorial y participación efectiva de mujeres en la toma de decisiones es clave para reducir brechas estructurales en el sistema.

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 a la siguiente normativa y planificación estratégica:

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:
  - » Artículo 5. Transversalidad de género.
  - » Artículo 6. Evaluación de impacto de género.
  - » Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas.
  - » Artículo 12. Contratación Pública.
  - » Artículo 13. Ayudas y Subvenciones.
  - » Artículo 41. Políticas de Salud.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género:

  - » Artículo 20. Formación a profesionales y del personal de la Administración de la Junta de Andalucía.
  - » Artículo 24. Formación a profesionales de la salud.
  - » Artículo 33. Planes de salud.
- Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2022-2028:
  - » Eje I. Gobernanza. Línea 1.B. Construcción de masculinidades igualitarias.
  - » Eje II. Cuidados y Sostenibilidad en la vida. Línea 2.B. Salud y bienestar social.
  - » Eje III. Representación y poder. Línea 3.A. Coeducación y desaparición de los estereotipos de género que condicionen el futuro.
  - » Eje V. Sociedad libre de violencias sexistas. Línea 5.A. Sensibilización, prevención y generación de rechazo contra todas las violencias machistas y Línea 5.B. Desarrollo de estrategias de atención frente a cualquier tipo de violencia machista.

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 de la aplicación de las actuaciones previstas son los siguientes:

- Contribuir a la mejora de la salud mediante políticas públicas más equitativas y sensibles a las desigualdades estructurales y, por tanto, coadyuvar a reducir la brecha de género en salud.
- Ofrecer a las mujeres que presentan malestar psicosocial derivado de las situaciones de la vida cotidiana un espacio de apoyo para mejorar su salud y bienestar, a través de un enfoque basado en la promoción de activos en salud y teniendo en cuenta la influencia del género como situación socioestructural que origina desigualdades sociales de salud.
- 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.
- La integración de la perspectiva bioética permitirá empoderar a las mujeres como pacientes —asegurando su participación activa y libre de sesgos en diagnósticos, tratamientos y procesos de consentimiento informado—, visibilizar necesidades específicas de salud femenina —reproductiva, mental, cronicidad, cuidados de larga duración—, así como reforzar la detección y atención de posibles casos de violencia de género en el ámbito sanitario.
- Consolidar una cultura institucional de igualdad, con impacto en la práctica clínica, la gestión sanitaria y la atención a colectivos en situación de especial vulnerabilidad, mediante actividades formativas en enfoque de género dirigidas a las y los profesionales que intervienen en la elaboración, ejecución o evaluación de planes y estrategias de salud.

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 acción exterior de las Administraciones públicas sigue mostrando brechas de género. Los datos correspondientes a 2022 reflejan la escasa representación femenina en el liderazgo internacional, ya que solo el 22% de los jefes de misión diplomática de la UE eran mujeres. Más recientemente, y según datos de ONU Mujeres, el índice de mujeres en la diplomacia de 2025 muestra que, a nivel mundial, las mujeres representan solo el 22,5% de los y las embajadores, y similares cifras se estiman en referencia a las mujeres en labores de paradiplomacia ejercidas por gobiernos locales y regionales.

Para el Presupuesto 2026, y conforme a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, este programa contempló entre sus objetivos la eliminación de estereotipos de género, lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la acción exterior andaluza y dar una mayor visibilidad a la perspectiva de género en la normativa y políticas.

Como resultado, en ese ejercicio, la comisión interdepartamental de acción exterior contó con 21 miembros, alcanzando un equilibrio de género, ya que 11 fueron hombres y 10 mujeres. Por otra parte, en actos y reuniones la presencia femenina superó incluso el 50%.

Actualmente, 6 mujeres y 4 hombres disfrutan de becas de formación en acción exterior y UE.

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 Acción Exterior de Andalucía se adecúa 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, y el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, integrando transversalmente la perspectiva de género.

Mediante el objetivo estratégico OE1 del Plan se impulsa la perspectiva de género y la presencia equilibrada de mujeres y hombres y el OE3, dirigido a incrementar la presencia institucional y la proyección de Andalucía en el exterior, ha previsto para 2027 incluir la perspectiva de género. Por su parte, el objetivo operativo OO1.1 garantiza que cada programa anual incorpore actuaciones específicas en este ámbito.

Entre las distintas actuaciones de género destacan las siguientes líneas de actuación: 1.1.1. Inclusión del criterio de igualdad en las convocatorias de ayudas; 1.1.2. Seguimiento y promoción de la igualdad en reuniones y actos; 3.2.2. Organización del Premio Jóvenes Andaluces Construyendo Europa, con bases y difusión inclusivas; 3.2.5. Concesión de becas de formación y especialización sobre la Unión Europea y Acción Exterior, aplicando criterios de selección equitativos; 3.4.4. Asistencia e información a la población andaluza retornada, incorporando la perspectiva de género en la atención, y 3.4.7. Acreditación de la condición de andaluz o andaluza en el exterior, garantizando igualdad en el acceso y tratamiento.

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 consecución de los objetivos estratégicos de género se pretende incrementar la perspectiva de género en los instrumentos de planificación, ejecución y valoración de la acción exterior de la Junta de Andalucía, así como conseguir una mayor presencia equilibrada de hombres y mujeres en este ámbito.

01.31 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

El programa presupuestario 41C incorpora de forma transversal la perspectiva de género en la planificación, ejecución y evaluación de las políticas sanitarias del Servicio Andaluz de Salud, con el objetivo de reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, así como garantizar la equidad en el acceso, utilización y resultados de los servicios sanitarios.

Se evidencian brechas relacionadas con la mayor carga de cuidados asumida por las mujeres, las diferencias en salud mental y bienestar emocional, la violencia de género, las necesidades asociadas al embarazo y la maternidad junto con la necesidad de mejorar el análisis de los resultados sanitarios diferenciados por sexo.

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 a los principios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y responden a los mandatos recogidos en la normativa autonómica vigente:

- Las actuaciones 1. Consolidación de los Grupos Socioeducativos y grupos dirigidos a hombres para abordar desigualdades de género; 4. Fomento de la equidad en salud de las personas cuidadoras y con elevadas necesidades de cuidados, y 5. Atención a las necesidades de continuidad de cuidados tras el alta hospitalaria e identificación del cansancio del cuidador responden especialmente a lo previsto en el artículo 45 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, relativo a las personas cuidadoras de personas dependientes.
- Las actuaciones 1. Consolidación de los Grupos Socioeducativos y grupos dirigidos a hombres para abordar desigualdades de género; 2. Incorporación de la perspectiva de género en las Estrategias, Planes Integrales e instrumentos de planificación sanitaria, y 7. Seguimiento de indicadores sensibles al género y desagregación por sexo de los resultados en salud atienden a los artículos 10 y 41 de la citada Ley 12/2007, relativos a la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas, estadísticas, investigaciones y actuaciones sanitarias.
- La actuación 3. Mejora de la salud bucodental de las mujeres embarazadas da cumplimiento a las previsiones del artículo 41 de la Ley 12/2007, en relación con la atención específica a la salud de las mujeres.
- La actuación 6. Mantenimiento de la detección precoz de la violencia de género en Atención Primaria responde a los objetivos de prevención, detección precoz y atención integral recogidos en la Ley 13/2007 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

Las actuaciones previstas para 2027 contribuirán a reforzar la integración de la perspectiva de género en el sistema sanitario andaluz y a mejorar la equidad en salud.

La consolidación de los Grupos Socioeducativos (GRUSE) y de las actuaciones dirigidas a hombres favorecerá la mejora del bienestar emocional, la reducción de desigualdades derivadas de los roles de género y la promoción de modelos de masculinidad más saludables e igualitarios.

La incorporación de la perspectiva de género en los Planes Integrales de Salud permitirá identificar con mayor precisión las desigualdades existentes y diseñar actuaciones correctoras más eficaces.

Las medidas dirigidas a la salud bucodental de las mujeres embarazadas mejorarán la prevención y atención de problemas específicos asociados a la gestación.

Las actuaciones relacionadas con los cuidados contribuirán a visibilizar y reducir el impacto diferencial que la carga de cuidados tiene sobre las mujeres, favoreciendo la corresponsabilidad y mejorando la calidad de vida de las personas cuidadoras y dependientes.

La detección precoz de la violencia de género permitirá mejorar la identificación de situaciones de riesgo, reforzar la coordinación entre recursos asistenciales y ofrecer una respuesta más temprana e integral a las mujeres afectadas.

Finalmente, el seguimiento de indicadores sanitarios sensibles a género y la disponibilidad creciente de información desagregada por sexo facilitarán una evaluación más precisa de los resultados en salud y de las desigualdades existentes, contribuyendo a una planificación sanitaria más equitativa y eficaz.

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

Los contenidos e informaciones difundidos por los medios de comunicación continúan reflejando desigualdades entre mujeres y hombres, estereotipos de género y manifestaciones de violencia contra las mujeres presentes en distintos ámbitos de la sociedad.

Por su capacidad para conformar percepciones sociales, ofrecer referentes, determinar qué voces son reconocidas como autorizadas y visibilizar realidades diversas, los medios de comunicación públicos constituyen un instrumento especialmente relevante para contribuir a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a la prevención de la violencia de género.

En este contexto, se considera necesario reforzar la incorporación planificada, sistemática y evaluable de contenidos específicos sobre igualdad entre mujeres y hombres en la producción propia de Canal Sur Televisión y Canal Sur Radio. Estos contenidos deberán integrarse en espacios informativos, divulgativos, culturales, de entretenimiento y de servicio público, procurando que su difusión se distribuya a lo largo del ejercicio y no quede limitada exclusivamente a fechas conmemorativas o programaciones especiales.

Junto con la producción de contenidos específicos, resulta necesario mantener la perspectiva de género en los espacios de opinión, debate y análisis informativo. Las tertulias y programas de análisis contribuyen a configurar la percepción pública sobre la actualidad y a determinar qué personas son reconocidas socialmente como expertas en materias políticas, económicas, sociales, culturales, científicas, tecnológicas o deportivas.

Por ello, debe prestarse especial atención a la participación de mujeres en las tertulias, en los programas de debate o análisis dependientes de los servicios informativos, evitando su infrarrepresentación y procurando una composición equilibrada de mujeres y hombres.

Asimismo, en el sector audiovisual continúa siendo necesario avanzar en la presencia de mujeres en las funciones que poseen una mayor capacidad de decisión sobre la configuración creativa y narrativa de las obras. Entre estas funciones resultan especialmente relevantes la dirección y el guion, por su incidencia directa en la selección de los relatos, los enfoques narrativos, la construcción de los personajes y la representación de mujeres y hombres.

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 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; al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y al resto de la normativa aplicable.

En su condición de medio de comunicación de servicio público, el Grupo RTVA asume el deber de informar, formar y sensibilizar en el ámbito de los derechos fundamentales, entre los que se encuentra la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esta función se desarrolla mediante programaciones y contenidos específicos sobre igualdad y violencia de género, campañas de sensibilización, difusión de mensajes no sexistas, presencia de mujeres expertas, colaboración con entidades vinculadas a la igualdad y visibilización del papel de las mujeres en la sociedad.

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 de las actuaciones permitirá avanzar hacia una presencia más estable, ordenada y visible de contenidos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres en la producción propia de Canal

Sur Televisión y Canal Sur Radio, ampliando su tratamiento a distintos géneros, formatos y espacios de programación.

Asimismo, en relación con las actuaciones de financiación anticipada de obras audiovisuales, se contempla establecer una puntuación adicional para determinados proyectos dirigidos o guionizados por mujeres. Esta medida contribuye a la igualdad de género al incorporar criterios de acción positiva que favorecen la participación de las mujeres en el acceso a la financiación audiovisual promoviendo una mayor presencia femenina en puestos de responsabilidad y en los procesos de creación y toma de decisiones del sector audiovisual.

Por otra parte, y en cuanto a la presencia de mujeres en las funciones que poseen una mayor capacidad de decisión, la normativa aplicable establece un porcentaje mínimo del 30% de presencia de mujeres en estas funciones. El programa presupuestario pretende no limitarse al cumplimiento de dicho umbral, sino a incrementar progresivamente la presencia femenina en la dirección y el guion de las obras audiovisuales financiadas anticipadamente por Canal Sur Radio y Televisión.

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

Los principales determinantes sociales asociados a los problemas de salud mental son la pobreza, desempleo, baja escolarización y sobrecarga de cuidados familiares. También destaca 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.

Bajo un enfoque de género, las brechas socioeconómicas por razón de sexo tienen un especial impacto en la salud mental de las mujeres, así como la excesiva carga de cuidado familiar que estas soportan o las situaciones de violencia de género.

Si se considera 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.

Según los estudios epidemiológicos y las encuestas de salud, cerca de una cuarta parte de la población experimentará algún problema de salud mental en su vida. Se aprecia un repunte en los casos de depresión y ansiedad, patologías que afectan con mayor intensidad a las mujeres y a las personas con incapacidad permanente. En este sentido, la prevalencia femenina duplica con creces la masculina: un 9,2% de mujeres presenta ansiedad crónica (frente al 4% de hombres) y un 9,1% padece depresión (frente al 4,3% de hombres). Asimismo, las mujeres concentran el 80% del uso de psicofármacos (antidepresivos y ansiolíticos) y registran una tasa de tentativas de suicidio aproximadamente tres veces superior a la de los varones.

Por otra parte, los distintos programas que desarrolla FAISEM en el ámbito residencial, como las casas hogar, las viviendas supervisadas o la atención domiciliaria y los equipos de tratamiento intensivo comunitario (ETIC), muestran una participación mayoritaria de hombres (entre el 60% y el 70%), destacando la alta presencia de estos en la ocupación de plazas concertadas en residencias generales (90%). También en el programa de día y en los centros sociales se observa una distribución similar, en la que los hombres suponen alrededor del 65%.

En empleo y formación, las empresas sociales reflejan una distribución del 60% de hombres y 40% de mujeres en las contrataciones, mientras que los servicios de orientación y apoyo al empleo alcanzan un 62% y un 38%, respectivamente.

Por último, los programas dirigidos a colectivos en situación o riesgo de exclusión social muestran una participación masculina especialmente elevada: el programa de atención a personas sin hogar registra un 72% de hombres y un 28% de mujeres, mientras que la atención a población penitenciaria corresponde íntegramente a hombres.

En cuanto a la distribución por sexo de la plantilla media de profesionales de FAISEM, muestra una presencia mayoritaria de mujeres, con 891 trabajadoras (72,6%), frente a 337 trabajadores (27,4%).

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 atienden a los contenidos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, ya que fomentan la formación y sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Por otra parte, el Plan de Igualdad de la entidad contempla los mandatos de la citada Ley en el 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.

Con respecto a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, entre las actuaciones se encuentran las iniciativas dirigidas a la prevención y detección de la violencia de género en mujeres con trastorno mental grave y en profesionales de FAISEM. También las que pretenden facilitar la inclusión de mujeres con trastorno mental grave en los programas de apoyo social, así como diseñar una guía y protocolo específico para prevenir y detectar la violencia de género en este colectivo.

Por su parte, y relacionado con el II Plan de Acción Integral para Mujeres con Discapacidad en Andalucía, FAISEM ha enfatizado en la necesidad de no confundir «dos realidades diferentes, la de las personas con discapacidad psíquica e intelectual y las personas con enfermedades mentales por lo que deben impulsarse medidas específicas para este grupo de personas».

Finalmente, en el marco del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, cobran especial relevancia los análisis y estudios con perspectiva de género de los recursos para la atención a la dependencia, así como de las personas cuidadoras (profesionales y no profesionales), y de los recursos que atiendan las necesidades de estas últimas. De igual manera, también cobran importancia los análisis y estudios con perspectiva de género del estado de salud y bienestar social de las personas beneficiarias.

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 acciones formativas y de sensibilización previstas permitirán reforzar las competencias de los profesionales en materia de igualdad y salud mental, favoreciendo la incorporación de la perspectiva de género en la atención, el acompañamiento y la gestión de los recursos. Igualmente, las Jornadas de Mujeres, Igualdad y Salud Mental constituirán un espacio de intercambio de conocimientos y buenas prácticas entre profesionales de distintos ámbitos.

Los programas culturales, deportivos y de participación social contribuirán a mejorar la visibilidad de las mujeres con problemas de salud mental, combatir el estigma y promover el ejercicio pleno de sus derechos de ciudadanía. Del mismo modo, la consolidación de los círculos de mujeres en las distintas provincias fomentará el apoyo mutuo, el empoderamiento, la participación social y la identificación de necesidades específicas del colectivo.

Las actuaciones de prevención y detección de la violencia de género permitirán dotar a profesionales y usuarias de herramientas para la identificación temprana de situaciones de riesgo, mejorando la capacidad de respuesta y protección ante estas situaciones y contribuyendo a la creación de entornos más seguros e igualitarios.

A nivel interno, entre los resultados esperados, se encuentra la actualización y desarrollo del Plan de Igualdad, la revisión de las políticas de selección, promoción, formación y comunicación interna desde una perspectiva de género, así como el incremento de la participación de las personas trabajadoras en el diseño y seguimiento de las medidas de igualdad.

09.00 Consejería de Turismo, Justicia, Desregulación y Administración Local

De acuerdo con el Decreto 191/2026, de 30 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Turismo, Justicia, Desregulación y Administración Local, esta tiene atribuidas una serie de competencias de especial relevancia para la igualdad de género. Entre ellas destacan las relativas a la violencia de género que guarden relación directa con la Administración de Justicia. En este ámbito, le corresponden el impulso y fomento de la colaboración y el seguimiento de actuaciones de investigación en esta materia, así como el diseño, coordinación y ejecución de planes de formación específica en violencia de género dirigidos a jueces y magistrados, fiscales y letrados de la Administración de Justicia.

Asimismo, la consejería cuenta con competencias orientadas especialmente a la creación, dirección, coordinación y supervisión de programas relacionados con menores y adolescentes sometidos a medidas judiciales, así como a la elaboración de informes y propuestas en relación con la situación personal de los jóvenes y personas menores y la asistencia a víctimas, entre otras. Por último, tiene atribuidas las competencias de propuesta, desarrollo, ejecución, coordinación y control de las directrices generales del Consejo de Gobierno en relación con las competencias atribuidas por el Estatuto de Autonomía a la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de turismo.

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 competencial de este programa presupuestario, se detectan desigualdades entre mujeres y hombres en dos vertientes principales.

En lo que concierne al personal de la Administración de Justicia, y según datos de enero de 2026, ha aumentado la presencia femenina entre el personal no judicial de la Administración de Justicia en Andalucía (IPRHM de 1,39). Las principales brechas de género se observan en la temporalidad y la diferencia salarial. En los puestos de trabajo con menor estabilidad se acentúa la presencia de mujeres, de manera que el personal funcionario interino (23,0%) y el personal interino de refuerzo (2,2%) tiene una presencia femenina aún más elevada que la del personal funcionario de carrera.

Con respecto a la brecha salarial favorable a los hombres, esta responde, previsiblemente, a la infrarrepresentación femenina en puestos singulares y de mayor nivel retributivo, cuya proporción queda muy por debajo del peso relativo que tienen las mujeres en la plantilla global.

Por otra parte, la violencia de género es la mayor de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres. El objetivo primordial del programa es la atención especializada de las víctimas desde las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género, así como asistencia jurídica gratuita especializada. Además, en las infraestructuras judiciales existen brechas espaciales y de diseño que evidencian una falta de adaptación a las necesidades de seguridad y privacidad de las víctimas.

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

El Plan de Igualdad de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía 2024-2027 atiende a lo establecido en el artículo 32. Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Con respecto a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, las actuaciones de las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVG) de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Andalucía dan respuesta al artículo 37. Por otra parte, las medidas consistentes en la dotación de dependencias que garanticen la no coincidencia entre víctima y agresor se adecúan a lo dispuesto en el artículo 38.2, y la asistencia jurídica a las víctimas de violencia de género atiende a lo dispuesto en los artículos 27.d), 35 y 35 bis.

Por otra parte, las medidas presupuestarias del programa 14B consideran de manera transversal los objetivos del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, del I Plan Estratégico de la Justicia en Andalucía 2023-2030 y del I Plan de Infraestructuras Judiciales de Andalucía 2023-2030, consolidando un modelo de justicia más accesible, digno, especializado y orientado a la protección integral de las mujeres frente a la violencia machista.

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 las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVG) se persigue acompañar a la víctima una vez producida la agresión y minimizar el daño en la medida de lo posible mediante una valoración integral. Esta actuación 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, es necesario recurrir a la valoración psicológica, así como a la elaboración de informes sociales sobre aquellos aspectos relacionados directamente con la violencia de género o con otras cuestiones de interés judicial para la adopción de medidas.

En materia de infraestructuras judiciales, se persigue establecer circuitos e itinerarios independientes que impidan de forma física y visual el contacto entre la víctima, sus familiares y el agresor. Así como, dotar las sedes judiciales de salas de espera protegidas y confortables que garanticen a la víctima la privacidad y seguridad necesarias durante su estancia, reduciendo el impacto emocional del proceso. En otro orden, se pretende reducir desplazamientos mediante el uso de tecnología que permita la realización de declaraciones a distancia a través de sistemas de videoconferencia en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, especialmente cuando la víctima y el agresor residan en localidades o partidos judiciales distintos.

En el ámbito del derecho a la asistencia jurídica gratuita, las diversas actuaciones dirigidas a las víctimas de violencia de género persiguen una atención ágil y especializada en la tramitación de los expedientes de reconocimiento del derecho para su defensa y representación en los juzgados. Para ello, se prioriza la tramitación de sus solicitudes en los Servicios de Orientación Jurídica Gratuita de los diferentes colegios de abogados y se les dota de facultades tales como acceso a la libre elección de profesional de la abogacía, posibilidad de acceder a una segunda opinión, atención especializada por profesionales de la abogacía o designación urgente de procurador en los procesos judiciales.

Mediante 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, conseguir que la conciliación no sea un freno para la promoción profesional, así como garantizar la protección y atención en el ámbito laboral de toda víctima de violencia de género.

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

Desde la perspectiva de género, los datos disponibles muestran una participación de mujeres y hombres próxima al equilibrio en el empleo turístico, aunque esta situación no se reproduce de igual forma en el desempleo ni en las distintas ramas y ocupaciones. En 2025, las mujeres representaron el 47% de las personas ocupadas en el sector turístico, frente al 53% de hombres, mientras que alcanzaron el 68,9% de las personas paradas procedentes del sector. Entre las mujeres desempleadas, el 41,9% llevaba al menos un año demandando empleo, frente al 33,9% de los hombres. En cuanto a las ramas y ocupaciones, se observa mayor presencia femenina en actividades como el alojamiento y la restauración y menor en el transporte turístico.

La desigualdad no se limita a la participación de las mujeres, sino también a sus oportunidades de cualificación y desarrollo profesional y al acceso en igualdad a los instrumentos públicos de apoyo a la competitividad empresarial.

Ante estos datos, este programa presupuestario incorpora criterios de valoración relacionados con la igualdad de género en determinadas líneas de subvenciones, con el fin de identificar posibles diferencias y valorar la contribución de las medidas a su reducción.

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 desarrolladas en el marco del programa se encuentran directamente vinculadas con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y, en particular, con el artículo 13.1, que establece la incorporación, en las bases reguladoras de las subvenciones, de criterios de valoración relacionados con la consecución efectiva de la igualdad de género.

Asimismo, las bases incorporan expresamente el principio de igualdad de género, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Del mismo modo, establecen su alineación con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

En lo que respecta específicamente al Plan Local de Igualdad, las propias bases reguladoras hacen referencia al artículo 15 de la citada Ley Orgánica 3/2007, reforzando así la vinculación de la línea de subvenciones con el marco normativo estatal y autonómico en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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 de esta actuación tendrá un impacto positivo en materia de igualdad de género, al incentivar a las entidades locales solicitantes a disponer de un Plan Local de Igualdad aprobado y vigente. Esta medida favorece, a su vez, la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la planificación y actuación de las entidades beneficiarias y contribuye a reforzar el compromiso institucional con la igualdad de género.

Empresa pública para la gestión del turismo y del deporte de Andalucía, S. A., M. P.

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 sector turístico persisten desigualdades de género, evidenciadas en la segregación laboral tanto horizontal como vertical y en una brecha salarial vinculada a la concentración de mujeres en empleos peor retribuidos. A ello se suman disparidades en el acceso y disfrute del tiempo libre familiar. Asimismo, en el plano deportivo se constata una infrarrepresentación femenina en el deporte de élite, una visibilidad mediática deficiente y la continuidad de situaciones de acoso sexual.

La brecha de género en el turismo responde principalmente a las dificultades de conciliación derivadas de horarios poco compatibles con la vida personal y al desigual reparto de las tareas del hogar y los cuidados no remunerados, que recaen mayoritariamente en las mujeres. Asimismo, persisten los estereotipos de género en la división del trabajo y la falta de supervisión salarial en la industria turística de Andalucía para garantizar una retribución equitativa en puestos de idéntica valoración.

Asimismo, destaca la escasez de productos turísticos con enfoque de género orientados a equilibrar el disfrute del tiempo libre. En el terreno deportivo, las mujeres afrontan barreras estructurales para acceder y mantenerse en la élite, entre las que figuran la incompatibilidad horaria con los cuidados familiares, el escaso apoyo al deporte practicado por mujeres y falta de seguridad en recintos deportivos privados, con el consiguiente riesgo de acoso sexual.

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 atienden a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, ya que promueven 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 responden a mandatos de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, al promover la seguridad de las mujeres en eventos deportivos y fomentar actividades que previenen la violencia de género y el odio entre los jóvenes.

Asimismo, se adecúan 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

En el sector turístico, los resultados esperados apuntan hacia una mayor igualdad de género a través del diseño de productos inclusivos, la ampliación de la oferta de ocio familiar y la consolidación de un modelo turístico responsable y sostenible.

En la esfera deportiva, se espera un aumento de la presencia femenina en la competición de alto rendimiento, la prevención y reducción del acoso sexual mediante entornos deportivos más seguros y una mayor adhesión de familias, infancia y juventud a la práctica deportiva. De forma complementaria, se persigue la creación de recintos deportivos seguros para las mujeres, así como la reducción de las conductas violentas y discursos de odio en la juventud apoyándose en programas culturales y de ecoturismo.

10.00 Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos

De acuerdo con el Decreto 192/2026, de 30 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos, esta tiene atribuidas competencias de especial relevancia en el ámbito de la igualdad de género como son las relativas a la política presupuestaria, la política tributaria y política de contratación pública 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 diversos mandatos que afectan a las competencias de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos. Entre estas destacan la relativa a la elaboración del Presupuesto anual de la Junta de Andalucía. En este sentido, esta consejería cuenta con las competencias de análisis, coordinación y seguimiento para el desarrollo e implementación, conforme a la normativa vigente, de las diferentes perspectivas transversales del Presupuesto de la comunidad autónoma, así como la elaboración de los informes correspondientes que acompañan al Presupuesto.

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

Si bien la economía andaluza ha progresado en los últimos años en la reducción de las brechas de género, persisten desafíos para elevar la representatividad de las mujeres en el mercado laboral, donde su presencia aún no alcanza el 50,7% que suponen sobre la población total.

En agosto de 2026, la afiliación femenina a la Seguridad Social marcó un máximo histórico para ese mes con 1.685.120 cotizantes, gracias a un incremento interanual del 3,4%, por encima del observado en los hombres (3%). Este mayor dinamismo ha elevado el peso relativo de las trabajadoras sobre el empleo total, pasando del 45,7% registrado a finales de 2018 hasta el 47% en agosto de 2026.

Paralelamente, se constata una mayor incorporación de mujeres a la población activa y un descenso significativo del desempleo femenino. En el segundo trimestre de 2026, las mujeres constituyeron el 46% de la población activa en Andalucía (un punto más que a finales de 2018), al tiempo que su tasa de paro

descendió casi 11 puntos en ocho años, pasando del 26,9% en 2018 al 16,4% en dicho periodo de 2026. Esta caída, más pronunciada que la experimentada por los hombres, ha permitido estrechar la brecha con la tasa de desempleo masculina, situada en el 13%.

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 cumplimiento de los mandatos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, la Secretaría General de Economía reforzará la integración transversal del enfoque de género, aplicándolo de manera sistemática al análisis y diagnóstico de la realidad socioeconómica andaluza.

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 este centro directivo.

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 persistencia de brechas de género produce un desequilibrio social que demanda diversas actuaciones de corrección. A través de este programa presupuestario, se busca integrar el enfoque de género en todos los análisis, estudios, informes y publicaciones de carácter económico, aportando una mayor visibilidad a las desigualdades presentes en la sociedad andaluza y colaborando de forma activa en su reducción.

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

La contratación pública constituye una herramienta estratégica para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y contribuir a la eliminación de las brechas de género existentes en el ámbito laboral y social. El elevado volumen económico que moviliza la contratación pública y su capacidad de influencia sobre el tejido empresarial permiten utilizarla como instrumento para impulsar cambios positivos en materia de igualdad.

Durante 2027, la Dirección General de Contratación desarrollará actuaciones dirigidas a fomentar la incorporación efectiva de cláusulas con perspectiva de género en los procedimientos de contratación del sector público andaluz, promoviendo medidas vinculadas al objeto de los contratos que favorezcan la igualdad de oportunidades, la conciliación, la corresponsabilidad y la eliminación de situaciones de discriminación por razón de sexo.

Estas actuaciones se apoyarán en la actualización de la Guía para la incorporación de cláusulas sociales y ambientales en la contratación pública y en las labores de seguimiento y evaluación desarrolladas por la Comisión de Seguimiento y Control de la Aplicación de las Cláusulas Sociales y Ambientales, con el objetivo de facilitar a los órganos de contratación herramientas prácticas que permitan incorporar la perspectiva de género de forma eficaz y jurídicamente segura.

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 responden al principio de transversalidad de género que debe inspirar la actuación de los poderes públicos y se encuentran alineadas con los mandatos establecidos en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, especialmente en lo relativo a la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y a la utilización de la contratación pública como instrumento para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Del mismo modo, estas actuaciones se vinculan con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, que identifica la contratación pública como una herramienta idónea para impulsar la igualdad de género mediante la incorporación de cláusulas sociales y criterios de igualdad en la actividad contractual del sector público.

Por otra parte, la actuación se desarrolla en el marco previsto por la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público, que permite incorporar consideraciones sociales y de igualdad siempre que estén vinculadas al objeto del contrato y respeten los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, libre concurrencia y transparencia.

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 persiguen consolidar la contratación pública como un instrumento eficaz para promover la igualdad entre mujeres y hombres, favoreciendo la incorporación progresiva y homogénea de cláusulas con perspectiva de género en los procedimientos de contratación del sector público andaluz.

Se espera que la actualización de la Guía para la incorporación de cláusulas sociales y ambientales y las actuaciones de seguimiento impulsadas por la Dirección General de Contratación contribuyan a incrementar la seguridad jurídica de los órganos de contratación, facilitar la utilización de medidas vinculadas a la igualdad y mejorar la calidad de su incorporación en los distintos procedimientos contractuales.

Como resultado, se prevé alcanzar durante 2027 un total de 450 expedientes licitados con cláusulas de género, reforzando la presencia de la perspectiva de género en la actividad contractual de la Junta de Andalucía y extendiendo progresivamente su impacto sobre las empresas contratistas y las condiciones de ejecución de los contratos públicos.

Estas medidas contribuirán a fomentar la igualdad de oportunidades en el empleo; la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; la corresponsabilidad, y la prevención de situaciones de discriminación por razón de sexo en los ámbitos vinculados a la contratación pública. Asimismo, permitirán disponer de información objetiva sobre el grado de implantación de la perspectiva de género en la contratación pública andaluza, facilitando la evaluación continua de los resultados obtenidos y la adopción de nuevas medidas de mejora.

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 constituye una herramienta fundamental para que el Gobierno concrete sus prioridades, por lo que incorporar la perspectiva de género resulta esencial para avanzar hacia un modelo de desarrollo más justo y equitativo.

A pesar de los avances en igualdad, persisten desigualdades estructurales entre mujeres y hombres, como reflejan los últimos datos estadísticos. En el ámbito laboral, la tasa de desempleo femenina alcanza el 18,2%, frente al 12,7% de los hombres. En el trabajo autónomo, la participación de las mujeres se sitúa en el 37,3%. Asimismo, las mujeres representan el 81,1% de las personas cuidadoras no profesionales de personas en situación de dependencia, lo que evidencia la desigual distribución en las responsabilidades de cuidados. Por otra parte, existen sectores, como el educativo, donde los hombres se encuentran infrarrepresentados.

Ante estas circunstancias, la incorporación de la perspectiva de género en el Presupuesto no implica crear partidas específicas destinadas exclusivamente a fomentar la igualdad de género, sino analizar cómo las políticas públicas pueden contribuir a reducir las desigualdades existentes. En esta línea, el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía continúa integrando transversalmente la perspectiva de género en las distintas fases y niveles del proceso presupuestario.

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 incorporación de la perspectiva de género se desarrolla 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.

Este compromiso se concreta en el Informe de Evaluación de Impacto de Género, que, de acuerdo con el artículo 10 de la citada ley, establece la inclusión sistemática de la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogidas de datos, así como la incorporación de indicadores de género que permitan conocer las diferencias entre mujeres y hombres. Asimismo, el Informe se incorpora como documentación anexa al proyecto de Ley del Presupuesto, conforme al artículo 36.f del Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo.

Por otra parte, el programa impulsa la formación en perspectiva de género para favorecer una planificación presupuestaria orientada a reducir las brechas existentes, en cumplimiento del artículo 9 bis.2 de la citada Ley 12/2007.

Asimismo, el análisis de las desigualdades incluye la violencia de género, de acuerdo con el artículo 5 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, mediante un sistema de indicadores que permita disponer de datos estadísticos desagregados, al menos, por sexo, edad y discapacidad, sobre sus distintas manifestaciones.

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 presupuestación con perspectiva de género representa un instrumento clave para detectar y revertir las brechas existentes entre mujeres y hombres. Esta perspectiva optimiza la distribución del gasto público bajo criterios de eficacia y eficiencia, impulsando de forma determinante el crecimiento económico, el bienestar colectivo y la vertebración social.

En este escenario, el Informe de Evaluación de Impacto de Género, que acompaña al proyecto de Ley del Presupuesto, persigue afianzar la transversalidad de género en las cuentas públicas. El documento detalla los recursos asignados a los programas clasificados como G+, destacados por su elevado potencial transformador frente a las desigualdades de género, y concreta las metas e impactos esperados de su ejecución.

A su vez, este informe cumple una función esencial de divulgación y concienciación social, afianzando la percepción ciudadana de la igualdad de género como pilar indispensable del desarrollo sostenible y cohesionado.

En este marco, la Dirección General de Presupuestos reafirma su compromiso con la integración de la perspectiva de género a lo largo de todo el ciclo presupuestario, impulsando la capacitación técnica de los equipos gestores. Esta oferta formativa facilita una mejor aplicación de la normativa vigente y asegura la definición de objetivos, actuaciones e indicadores que contribuyan a reducir las desigualdades en los distintos ámbitos de política pública, lo que se ha traducido a lo largo del tiempo en un incremento notable en la calidad y consistencia de la planificación presupuestaria.

La Dirección General de Presupuestos seguirá avanzando en esta línea de trabajo, orientada a mejorar la calidad de la información cualitativa y a reforzar la integración de la perspectiva de género en la planificación presupuestaria.

En línea con la metodología empleada para la incorporación de la perspectiva de género, se han puesto en marcha trabajos dirigidos a desarrollar clasificaciones similares para las otras dos dimensiones transversales del Presupuesto. En este marco, durante el ejercicio 2025 se clasificaron los programas vinculados al cambio climático aplicando criterios similares a los utilizados en materia de género, mientras se continúa avanzando en el diseño de una clasificación equivalente para la perspectiva de infancia, adolescencia y familias, cuya aplicación se prevé en el próximo ejercicio presupuestario.

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

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 consiguiente, se efectúa un análisis estadístico desagregado por sexo de la fiscalidad autonómica, orientada a fundamentar la elaboración de normas que mitiguen las brechas de género detectadas. Para ello se consideran diversos estudios de alcance global, y especialmente las estadísticas de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) y las propias bases de datos de la consejería con competencias en esta materia.

Asimismo, en el marco de la erradicación de la violencia de género, se han articulado medidas legislativas destinadas a paliar la situación de las personas que la sufren.

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 búsqueda de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia fiscal 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

La aprobación de los beneficios fiscales y de las medidas complementarias corresponde al Parlamento de Andalucía, circunscribiéndose las competencias de la Dirección General de Tributos, Financiación, Relaciones Financieras con las Corporaciones Locales y Juego a la elaboración de estudios y a la actuación técnica necesaria para ejecutar la política fiscal fijada por el Consejo de Gobierno. En consecuencia, en el marco de los tributos propios o cedidos sobre los que la comunidad autónoma ostenta competencias, la regulación tributaria actúa como un instrumento fundamental de acción política cuya decisión normativa queda reservada con carácter exclusivo al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía y a la Cámara parlamentaria.

Sin perjuicio de 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 cómo 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.

En materia de violencia de género, se articularon incentivos tributarios específicos tales como la deducción autonómica en el IRPF por arrendamiento de vivienda habitual y la aplicación de tipos reducidos en el ITPAJD para la adquisición de inmuebles residenciales por parte de las víctimas. Estas medidas impositivas coadyuvan a la consecución de los objetivos estratégicos en igualdad y refuerzan la protección económica frente a la violencia machista.

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

En el ámbito de actuación de la Dirección General de Fondos Europeos no se detectan brechas de género derivadas directamente de la gestión de los fondos europeos, dado que las actuaciones desarrolladas tienen un carácter transversal y de coordinación, dirigidas a la programación, seguimiento, evaluación, verificación y control de los programas financiados por la Unión Europea.

No obstante, los programas cofinanciados se ejecutan en ámbitos en los que persisten desigualdades entre mujeres y hombres, como el acceso al empleo, el emprendimiento, la innovación, la digitalización, el desarrollo rural o la transición ecológica. Estas desigualdades tienen su origen, entre otras causas, en la segregación horizontal y vertical del mercado laboral, la desigual distribución de las responsabilidades de cuidados, la menor presencia de mujeres en determinados sectores y la persistencia de estereotipos de género.

Por ello, la Dirección General incorpora de forma transversal la perspectiva de género en la programación, seguimiento y evaluación de los fondos europeos, promoviendo indicadores desagregados por sexo y verificando el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades. Asimismo, aunque el programa presupuestario no desarrolla actuaciones específicas en materia de violencia de género, la integración del principio de igualdad de género en la gestión de los fondos contribuye indirectamente a prevenir las desigualdades estructurales que pueden favorecer estas situaciones de especial vulnerabilidad.

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

3. Resultados 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 coordinación llevada a cabo desde la Dirección General de Fondos Europeos tiene una incidencia transversal sobre las actuaciones cofinanciadas por fondos europeos y ejecutadas por los gestores de la Junta de Andalucía.

En esta línea, se impulsarán actuaciones clave para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, tales como incrementar la inserción laboral femenina; reforzar y articular de manera más eficiente el sistema de cuidados de larga duración, o impulsar el nivel educativo y la igualdad de oportunidades.

10.31 Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía

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 actuaciones de este programa presupuestario se centran en la elaboración y difusión de información geoestadística orientada a respaldar la toma de decisiones basada en evidencias, tanto para la acción de gobierno como para el tejido empresarial y la ciudadanía. En particular, la producción estadística referida a personas está diseñada para visibilizar posibles brechas de género en diversos ámbitos, facilitando así la formulación de políticas públicas dirigidas a su disminución.

En este sentido, de las 81 operaciones que el Instituto prevé incorporar en el Programa Estadístico y Cartográfico de Andalucía para 2027, un total de 38 se centran en personas y ofrecerán sus resultados desagregados por sexo. Dichas operaciones abarcan áreas temáticas como demografía y población, salud, calidad y condiciones de vida, mercado laboral o turismo, además de materias transversales. En este sentido, destaca una actividad estadística oficial de síntesis, denominada Sistema de Indicadores con perspectiva de género de Andalucía, diseñada a tal efecto para aportar información sobre la realidad de mujeres y hombres en las esferas social, económica o de representación, facilitando a las personas usuarias un diagnóstico claro de los factores que sustentan las desigualdades 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

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, de entre los que se encuentra el de género, obligando a la inclusión de la variable sexo. De esta manera, se alinea 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.

De igual manera, las actividades estadísticas referidas a personas ofrecen información desagregada por sexo, dando cumplimiento al mandato del artículo 10.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

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, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. Además, los resultados de dicha actividad no solo 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 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 se materializa en la puesta a disposición de la ciudadanía de los resultados correspondientes a las actividades encomendadas y programadas por el IECA para el ejercicio 2027. Dichos datos podrán consultarse a través de sus plataformas oficiales en formatos plenamente accesibles, articulándose mediante productos a medida, bancos de datos multitemáticos o servicios interoperables.

El suministro de datos cuantitativos orientados a sustentar la toma de decisiones basada en evidencias tiene un alcance transversal sobre la realidad económica y social de la ciudadanía. Optimizar tanto el volumen como la calidad de esta información resulta determinante para impulsar intervenciones públicas capaces de reducir las brechas de género en diversos ámbitos. Asimismo, permite monitorizar la evolución temporal de los indicadores y medir los resultados de las políticas implementadas. Por último, estos datos facilitan la detección de vacíos de información, orientando el diseño de nuevas medidas y anticipando demandas emergentes para enriquecer la producción estadística con perspectiva de género en Andalucía.

11.00 Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural

De acuerdo con el Decreto 193/2026, de 30 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural, a esta consejería se le atribuyen competencias relevantes para la igualdad de género. Entre ellas destacan aquellas vinculadas al área de desarrollo rural, así como a 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 varios mandatos que inciden en los ámbitos competenciales de esta consejería, y que tienen como finalidad fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los ámbitos 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 residen 1,85 millones de mujeres, lo que representa el 49,8% del total de sus habitantes. La presencia masculina predomina en prácticamente todos los grupos de edad, invirtiéndose esta tendencia únicamente a partir de los 65 años. Dicho sesgo de masculinización, particularmente acentuado en la denominada generación soporte (30 a 45 años), compromete seriamente el relevo generacional.

No obstante, la masculinización, el envejecimiento y la despoblación constituyen solo una vertiente del diagnóstico sociodemográfico. La otra dimensión viene marcada por la emigración de mujeres en edad de trabajar, que abandonan los municipios rurales en busca de oportunidades formativas y laborales en entornos urbanos asociados a mayores cotas de prosperidad y cualificación. En el origen de este éxodo subyace la falta de igualdad de oportunidades y una doble discriminación motivada por la intersección entre sexo femenino y territorio rural.

A ello se suma una acusada diferencia en el trabajo doméstico: las mujeres destinan hasta cinco veces más tiempo que los hombres a estas labores, brecha que se agudiza entre los 35 y los 49 años y que ha tendido a ensancharse recientemente ante la falta de corresponsabilidad real. Asimismo, sobre ellas recaen de manera casi exclusiva los cuidados de menores, mayores y personas dependientes; una carga que previsiblemente aumentará debido al progresivo sobreenvejecimiento 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 atienden a los mandatos de 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.

Por otra parte, las actuaciones específicas dirigidas al empoderamiento y emprendimiento de mujeres rurales jóvenes, así como a su participación activa en los procesos de desarrollo rural, responden al artículo 52 bis de la citada Ley 12/2007.

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 también se alinean con el Plan Estratégico para la Igualdad de Hombres y Mujeres de 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.

Las actuaciones también se enmarcan en los ejes y líneas estratégicas del II Plan sectorial de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía - Horizonte 2027.

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 prevé facilitar el acceso de las mujeres a las ayudas públicas y contribuir a la igualdad de género en el medio rural andaluz, 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. Más allá de abordar necesidades prácticas de las mujeres, el objetivo es actuar sobre sus necesidades estratégicas. Esto implica cuestionar los roles tradicionalmente asignados a mujeres y hombres, promoviendo el acceso y la permanencia a ámbitos hasta ahora reservados para los hombres.

La evaluación de las operaciones autorizadas al amparo de la Intervención 7119.2 LEADER del Plan Estratégico de la PAC 2023-2027 permitirá contrastar la eficacia de los requisitos y criterios de selección con perspectiva de género implementados, verificando el cumplimiento del compromiso de puesta en marcha de proyectos con capacidad transformadora de género.

También se prevé 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 7119.3 LEADER del Plan Estratégico de la Política Agrícola Común 2023-2027, incluyendo criterios de selección de igualdad para las operaciones a subvencionar, de manera que estos proyectos de cooperación contribuyan a la igualdad de género en el medio rural andaluz.

Por último, la implementación de iniciativas para dinamizar a la juventud rural andaluza bajo un enfoque de género tiene como fin fortalecer la autonomía y la posición socioeconómica de las mujeres jóvenes, dotándolas de mejores condiciones para consolidar sus proyectos vitales en el medio rural de la región.

12.00 Consejería de Educación

En virtud del Decreto 194/2026, de 30 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación, esta consejería tiene atribuidas competencias de especial relevancia en materia de igualdad de género. Entre ellas, destacan las relativas a la política educativa y el desarrollo de la regulación y administración de la enseñanza no universitaria en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades. Además, y de manera específica, se le atribuyen otras competencias como el diseño de medidas y actuaciones destinadas a la promoción de la igualdad de género, la coeducación y la prevención de la violencia de género en el ámbito educativo, así como las acciones de investigación e innovación, orientadas a ese mismo fin.

Finalmente, 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 Educación, en especial, en lo relativo a la promoción de la igualdad de género en los centros docentes, así como en la integración de la igualdad en los 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 Andalucía, los servicios educativos complementarios son una herramienta estratégica para la conciliación y la igualdad efectiva. A pesar de la evolución positiva del empleo femenino (crecimiento del 4% entre 2025 y 2026, frente al 3,6% masculino), persisten desigualdades estructurales en el mercado laboral. En el segundo trimestre de 2026, la tasa de empleo de los hombres (55,4%) superó en 11,9 puntos porcentuales a la de las mujeres (43,5%).

Esta brecha está directamente vinculada a la desigual distribución de los cuidados y la corresponsabilidad familiar, tareas que siguen recayendo de forma mayoritaria en las mujeres. Según los últimos datos de la Junta de Andalucía, las mujeres representaron el 91,4% de las personas inactivas por motivos de cuidado y el 12,2% de las ocupadas a tiempo parcial por esta misma causa (frente a un exiguo 0,6% en los hombres). Asimismo, en 2024, las mujeres asumieron el 84,4% de las excedencias por cuidado de familiares en la comunidad autónoma (5.190 frente a 960 de hombres).

Ante este escenario, es necesario que se pongan en marcha medidas de apoyo a las familias que reduzcan las barreras de la conciliación y favorezcan una participación más equilibrada entre hombres y mujeres en el reparto de las tareas, así como en el ámbito 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

Las actuaciones se alinean de manera transversal con el marco normativo vigente en materia de igualdad de género y educación:

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, respondiendo al artículo 5, que mandata integrar de forma activa la perspectiva de género en la planificación, ejecución y seguimiento de las políticas públicas y disposiciones normativas.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía, atendiendo al capítulo III del título I, promoviendo la administración de una educación basada en valores de igualdad y no violencia.
- Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, mediante la adecuación al artículo 4.e, que establece como principio fundamental la promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos y prácticas del sistema educativo.
- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, respondiendo a los ejes de corresponsabilidad, conciliación laboral y eliminación de brechas de género en el empleo.
- III Plan de Igualdad de Género en Educación 2024/2028, que actúa como instrumento operativo para asegurar prácticas coeducativas y equitativas en los centros de la comunidad.

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 diferentes actuaciones, como becas, ayudas al estudio o el Programa de Gratuidad de Libros de Texto, garantizan la equidad, compensan las desigualdades socioeconómicas y previenen la discriminación por razón de sexo.

Según los datos de la Consejería de Educación, el impacto de estas medidas muestra una distribución equitativa con una clara tendencia cercana a la paridad en el acceso a los recursos y servicios esenciales.

En el caso de las becas y ayudas generales, de un total de 327.032 estudiantes andaluces beneficiarios, el 51,1% son alumnos y el 48,9% son alumnas. Estos datos reflejan un equilibrio global óptimo y descartan brechas de género en el acceso a la financiación del estudio.

En los servicios complementarios de apoyo se observa que la distribución por sexo se sitúa muy próxima a la paridad en todas las modalidades. En el servicio de comedor escolar (234.913 beneficiarios), el 51,7% son alumnos y el 48,3%, alumnas. En el aula matinal (84.645 beneficiarios), los porcentajes se sitúan en el 51,7% y 48,3%, respectivamente. Por su parte, en actividades extraescolares (74.941 beneficiarios) la presencia femenina se eleva al 52% frente al 48% masculina, mientras que en el transporte escolar (38.175 beneficiarios) se registra un 49,5% de alumnos y un 50,5% de alumnas. Estas actuaciones inciden de forma positiva en el avance hacia la igualdad, al ofrecer servicios como el aula matinal o el comedor escolar que reducen las barreras de conciliación y favorecen una participación más equilibrada de hombres y mujeres en el mercado laboral.

Por otra parte, las ayudas a la permanencia y el retorno educativo agrupan a 8.566 estudiantes en total y presentan una mayor representación de mujeres. La Beca 6000, destinada a Bachillerato y ciclos formativos de grado medio, cuenta con un 57,5% de alumnas frente al 42,5% de alumnos. La Beca Andalucía Segunda Oportunidad está orientada a paliar el abandono educativo temprano y registra un 66,7% de alumnas y un 33,3% de alumnos. En último lugar, la Beca Adriano, que está diseñada para prevenir el abandono por dificultades económicas, presenta un 53,7% de alumnas y un 46,3% de alumnos. Aunque estas tres líneas de ayuda muestran una mayor concentración femenina, las diferencias se contextualizan en las características socioeconómicas específicas de su población diana y en el volumen acotado de las muestras, por lo que no se aprecia un sesgo restrictivo.

El programa pretende, por tanto, seguir logrando su objetivo de consolidar un entorno educativo que blinda la permanencia académica equilibrada y dota a las familias de las herramientas de conciliación necesarias.

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

La escolarización en Educación Infantil y Primaria en Andalucía es un factor estratégico para la conciliación familiar y laboral y para mitigar las brechas de género. En el curso 2025/2026, la etapa de infantil registró 305.459 alumnos (un 3,3% menos por el descenso de natalidad), repartidos en un 34,7% en el primer ciclo (0-3 años) y un 65,3% en el segundo ciclo (199.507 menores). Por su parte, primaria escolarizó a 481.437 alumnos (48,7% niñas y 51,3% niños), garantizando un acceso equitativo gracias al Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA).

El principal indicador de desigualdad sectorial es el elevado grado de feminización del profesorado, una brecha que consolida roles tradicionales de cuidado asociados a las mujeres desde edades tempranas. Según los datos del IECA para el curso 2024/2025, las mujeres representan el 90% del cuerpo docente en el segundo ciclo de Educación Infantil y el 73% en Educación Primaria. Esta marcada diferencia de género evidencia la necesidad de intervenir desde las aulas. El programa presupuestario resulta clave para contrarrestar este desequilibrio mediante la coeducación, sentando las bases esenciales para la prevención del sexismo, el acoso y las conductas que originan de manera latente la 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 guardan coherencia con la legislación actual referida a la igualdad de género y el ámbito educativo:

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, dando cumplimiento a la obligación de integrar la perspectiva de género de forma transversal en la planificación, ejecución y seguimiento de la actividad educativa general.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía. Las actuaciones responden al capítulo III del título I, utilizando la escuela como herramienta primordial para detectar, prevenir y erradicar la violencia machista desde la infancia.
- Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía (LEA), atendiendo al artículo 4.e, por la promoción de forma efectiva de prácticas coeducativas e igualitarias en el día a día de los centros escolares sostenidos con fondos públicos.
- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, considerando los objetivos de eliminar los estereotipos asociados al cuidado y fomentar un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares.
- III Plan de Igualdad de Género en Educación 2024/2028, que actúa como el instrumento operativo que guía las actividades de sensibilización de la comunidad educativa andaluza.

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 inversiones en los centros públicos andaluces persiguen asegurar entornos escolares inclusivos, erradicar estereotipos sexistas y dotar a las familias de las facilidades de conciliación necesarias.

Durante el curso 2025/2026, la aplicación del programa consolida el desarrollo de redes colectivas de convivencia y planes específicos con un impacto medible en los siguientes sectores y agentes implicados.

Un total de 2.535 centros educativos de la comunidad autónoma, con el compromiso directo de 61.104 docentes, aplicaron la iniciativa Red Andaluza: Escuela, Espacio de Paz. Con ello se ha logrado integrar de forma operativa la resolución pacífica de conflictos dentro de los Planes de Convivencia escolares.

Por otra parte, 4.612 centros educativos participaron activamente en el Plan de Igualdad de Género en Educación de Andalucía. Esta medida asegura la incorporación sistemática de la perspectiva de género en la organización, gestión y desarrollo de la actividad docente diaria, fortaleciendo valores de corresponsabilidad y respeto mutuo.

Mediante los fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, 2.373 centros y 92.336 docentes coordinaron proyectos específicos de sensibilización. Estas actuaciones alcanzaron de forma directa a 932.341 alumnos y alumnas, promoviendo la deconstrucción de roles discriminatorios y dotando al alumnado de herramientas de detección temprana.

En cuanto a los entornos seguros frente al acoso, las medidas financiadas logran el despliegue de protocolos de prevención del acoso y el ciberacoso, garantizando espacios de socialización protectores y con enfoque de género.

La universalización de la escolarización y la provisión de servicios complementarios públicos (comedor, aula matinal y extraescolares) reducen la brecha de inactividad laboral de las mujeres al mitigar la carga de cuidados unifamiliares.

En consecuencia, el programa pretende seguir alcanzando un impacto social profundo que no solo neutraliza las conductas sexistas desde la primera infancia, sino que redistribuye de manera más justa las cargas familiares entre hombres y mujeres.

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

El programa 42D se encarga de la gestión de la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Bachillerato y Formación Profesional (FP) en Andalucía, un ámbito con brechas de género de carácter cualitativo y de elección de estudios.

En la Educación Secundaria Obligatoria se observa una distribución equilibrada, con un 51,5% de chicos y un 48,5% de chicas (de un total de 374.909 adolescentes). Las desigualdades surgen en la especialización académica. En Bachillerato (53,2% alumnas), las mujeres son abrumadora mayoría en el Bachillerato artístico (73,1%) y los hombres en el Bachillerato general (57,6%).

En la Formación Profesional, la brecha de segregación vocacional se amplía. Aunque globalmente hay un equilibrio relativo, los hombres predominan en el Grado Medio (56,7%) y Superior (54,2%). Por otra parte, las mujeres se concentran de forma masiva en las ramas de cuidados, salud e imagen personal, superando el 90% en Estética Integral (98,3%) o Educación Infantil (93,9%). Por el contrario, los hombres dominan los ciclos técnicos e industriales, superando el 98% en Instalaciones Frigoríficas o Eléctricas. Esta segregación perpetúa la brecha laboral y salarial posterior.

El programa presupuestario debe usar la orientación profesional y la convivencia para combatir estos estereotipos y, a la vez, educar en la prevención activa de la violencia de género en una etapa evolutiva crucial como la adolescencia.

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

- Con respecto a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, el programa presupuestario asume de forma transversal la perspectiva de género en la dotación de recursos, gestión y orientación académica de la educación secundaria y la formación profesional.
- En el caso de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía, satisface las directrices del capítulo III del título I, implantando de forma activa la resolución pacífica de conflictos y la prevención de la violencia machista en los centros.

- En cuanto a la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía (LEA), cumple con el principio del artículo 4.e) para el desarrollo de prácticas de coeducación efectiva y equidad social.
- En relación con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, orienta sus esfuerzos a romper la segregación profesional y fomentar el acceso de las alumnas a sectores tecnológicos y de los alumnos a sectores de cuidados.
- En el marco del III Plan de Igualdad de Género en Educación 2024/2028, actúa como hoja de ruta obligatoria para que los centros de Secundaria, Bachillerato y FP diseñen sus Planes de Igualdad.

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 de las medidas de este programa busca generar un impacto positivo, equitativo y sostenible en materia de igualdad de oportunidades, coeducación y erradicación de las conductas violentas. Mediante un enfoque integral y transversal, las actuaciones persiguen transformar los procesos de enseñanza, orientación y convivencia, alcanzando los siguientes resultados:

- Integración transversal de la perspectiva de género: el programa persigue que el sistema educativo andaluz en sus etapas superiores no solo garantice las competencias académicas y profesionales propias de cada nivel, sino que consolide una formación integral cimentada en la equidad y la no discriminación. Mediante la aplicación de los Planes de Igualdad en los centros, se espera identificar, cuestionar y neutralizar de manera sistemática los estereotipos y roles de género tradicionales que condicionan las decisiones del alumnado.
- Prevención y erradicación de las violencias machistas: se prevé un fortalecimiento de los mecanismos de sensibilización, detección precoz y atención ante situaciones de violencia de género, abusos o discriminación por razón de sexo. El programa dota a las comunidades educativas de herramientas específicas para identificar conductas machistas latentes en entornos digitales y físicos, especialmente adaptadas a la población adolescente y joven.
- Ruptura de la segregación vocacional en FP y Bachillerato: se espera que las acciones de orientación académica y profesional con perspectiva de género diversifiquen las opciones de matriculación del alumnado. El resultado a largo plazo es una reducción progresiva de la polarización por sexos en las familias de Formación Profesional, impulsando la incorporación de mujeres a los ciclos técnicos e industriales (STEM) y de hombres a las ramas sanitarias, sociales y de cuidados.
- Consolidación de una cultura de paz y convivencia pacífica: el fomento de relaciones basadas en el respeto mutuo, el diálogo y la corresponsabilidad contribuirá a generar entornos escolares seguros. La revisión de los reglamentos de organización y el currículo bajo los criterios del diseño universal para el aprendizaje (DUA) garantizará que todo el alumnado, sin distinción de género o contexto socioeconómico, disfrute de un marco de convivencia protector que prevenga el acoso escolar y el aislamiento social.

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

El programa presupuestario 42F interviene en una realidad andaluza marcada por la vulnerabilidad social y el riesgo de exclusión, en la que persisten brechas de género estructurales. Aunque la tasa de abandono escolar se ha reducido a la mitad desde 2008, la comunidad autónoma afronta un alto índice de población en riesgo de exclusión, superior a la media española y europea. Además, la brecha salarial se mantiene a pesar de que el nivel de cualificación de las mujeres supera al de los hombres.

En el plano educativo, las ayudas de escolarización muestran un equilibrio global con ligeras diferencias por sexo según la modalidad del servicio. De esta manera, en el servicio de transporte y las extraescolares, se observa una mayor presencia de mujeres (54,2% de mujeres en el caso del servicio de transporte, frente al 45,8% de hombres). En el caso de los servicios de comedor, aula matinal y atención socioeducativa, el peso masculino es mayor (51,8%, 51,5% y 51,9%, respectivamente). Por su parte, en las residencias y escuelas hogar, la brecha es persistente a favor de los hombres (57,6% frente al 42,4% de alumnas).

El indicador más sensible y con mayor implicación en la lucha contra la violencia de género se observa en las becas para hijas e hijos de mujeres víctimas de violencia machista, en las que las alumnas beneficiarias representan una clara mayoría (60,5% frente al 39,5% de alumnos).

El diagnóstico evidencia la necesidad de un enfoque compensatorio que garantice la equidad en el acceso a los recursos de apoyo, proteja a los perfiles más vulnerables y evite que las desigualdades socioeconómicas se traduzcan en abandono escolar temprano.

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 de educación compensatoria de este programa se adecúan transversalmente a la legislación vigente y a las estrategias de igualdad de la comunidad autónoma:

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía: cumple con la obligación de incorporar de forma activa la perspectiva de género en la ejecución y el seguimiento de las políticas de inclusión y apoyo educativo.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía: da respuesta al Capítulo III del Título I, utilizando la discriminación positiva (como en las becas para descendientes de víctimas) como un recurso de reparación y protección.
- Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía (LEA): se alinea con el artículo 4.e), promoviendo la equidad y la igualdad efectiva en el acceso y permanencia del alumnado con necesidades compensatorias.
- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028: concurre en sus metas de protección a colectivos vulnerables y en el diseño de entornos educativos libres de sesgos de género.
- III Plan de Igualdad de Género en Educación 2024-2028: sirve de marco operativo para realizar el seguimiento segregado por sexo de todas las ayudas y servicios complementarios gestionados.

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 42F de Educación Compensatoria persigue mitigar las desigualdades del alumnado vulnerable bajo tres principios de género: visibilizar las diferencias, reconocer las discriminaciones y transversalizar la igualdad. Las actuaciones están diseñadas para combatir el abandono escolar temprano, mejorar la titulación y asegurar una enseñanza sin sesgos mediante los siguientes resultados e inversiones:

- Reducción del abandono y absentismo: se implementarán programas clave como el de Refuerzo en horario extraescolar, el plan PROA Andalucía y el Refuerzo educativo en periodo estival. Estas medidas se complementarán con la concesión de 185 subvenciones específicas destinadas a paliar el absentismo escolar y asegurar la continuidad en las etapas postobligatorias.
- Ayudas directas a la escolarización: unos 12.000 alumnos y alumnas se beneficiarán de las ayudas individualizadas de transporte escolar, garantizando el acceso a las aulas. Asimismo, se adjudicarán 239 becas Adriano para el curso 2025/2026, orientadas a evitar que las dificultades económicas fuercen el abandono prematuro del sistema.
- Atención a la diversidad y entornos especiales: para romper barreras geográficas, culturales o de salud desde un enfoque equitativo, se desplegarán recursos flexibles e inclusivos.
- Atención médica y domiciliaria: 47 aulas hospitalarias y 15 aulas de salud mental infanto-juvenil asistirán a cerca de 15.000 estudiantes. Además, 98 docentes atenderán a 458 alumnos con necesidades de atención domiciliaria.
- Ámbito rural y residencial: 104 colegios públicos rurales (CPR) y 26 escuelas rurales atenderán a más de 10.613 alumnos con una ratio óptima de 10,3 escolares. Para el curso 2026/2027 se dispondrá de 23 escuelas hogar y 36 residencias escolares.

- Inclusión lingüística y orientación: más de 200 docentes darán cobertura a las Aulas Temporales de Adaptación Lingüística (ATAL). Se destinarán subvenciones a la mediación intercultural con la previsión de colaborar con más de 38 entidades, reforzando el sistema con 1.116 docentes especializados, 165 equipos de orientación educativa y más de 500 planes de compensación educativa.

La combinación de estos recursos blindará la permanencia y el éxito académico de la población escolar más expuesta a la exclusión, promoviendo de forma paralela una distribución equilibrada de las ayudas de residencia y apoyo familiar.

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

La educación permanente en Andalucía es un motor de inserción sociolaboral y reciclaje profesional que presenta una marcada feminización en su alumnado. En el curso 2023/2024, un total de 183.427 personas cursaron estos estudios, con una clara mayoría de mujeres (64,8% frente al 35,2% de hombres). La matrícula se concentra en la educación no formal (57,8%), la ESO (12%) y los Ciclos Formativos de Grado Superior (11,9%).

A nivel cualitativo, las mujeres son mayoría en casi todas las ramas, alcanzando niveles de desequilibrio en los Ciclos Formativos de Grado Medio (65,5%) y en las actividades de educación no formal (72,3%). La única excepción con mayoría masculina es Bachillerato, donde los alumnos representan el 51,1%. Esta masiva participación femenina refleja el interés de las mujeres adultas por mejorar sus competencias profesionales para combatir la brecha de empleo o bien para recuperar itinerarios formativos truncados.

Por otro lado, esta enseñanza se imparte exclusivamente en centros públicos y representa el 1,6% de todo el personal docente de Andalucía. En el cuerpo docente también se consolida una tendencia a la feminización que genera un desequilibrio (IPRHM=1,23).

Por otra parte, el programa presupuestario resulta clave para canalizar este fuerte arraigo femenino hacia sectores estratégicos del mercado y para actuar como un espacio de concienciación y prevención activa contra la 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 de este programa se orientan de forma directa al cumplimiento de las leyes de igualdad y los planes estratégicos andaluces:

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, dando respuesta al mandato legal integrando de manera activa la perspectiva de género en la oferta de educación no formal e itinerarios profesionales de segunda oportunidad.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía, cumple con el Capítulo III del Título I, transformando los centros de adultos en entornos de detección y prevención de la violencia machista, cruciales para mujeres vulnerables o aisladas.
- Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía (LEA), se ajusta al artículo 4.e, promoviendo la igualdad efectiva de oportunidades mediante metodologías y horarios flexibles adaptados a la conciliación.
- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, coincide en sus objetivos de inserción, capacitación continua y lucha contra la brecha salarial mediante el reciclaje profesional.
- III Plan de Igualdad de Género en Educación 2024/2028 proporciona las directrices operativas para que todos los centros formativos de adultos de la red pública apliquen de forma transversal proyectos coeducativos.

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 flexible persigue el empoderamiento de la población adulta, la superación de las desigualdades laborales y el fomento de relaciones interpersonales equitativas. Mediante una red diversificada, el programa prevé los siguientes resultados en sus colectivos implicados:

- Diversificación y flexibilización de la oferta: se garantiza el acceso a la formación a la ciudadanía a partir de los 18 años (y excepcionalmente desde los 14 o 16 años) a través de estructuras adaptadas.
- Centros y secciones de educación permanente: ofrecen enseñanzas presenciales de formación básica, preparación para pruebas de acceso y fomento de la ciudadanía activa.
- Institutos provinciales de educación permanente (IPEP): facilitan la obtención del título de Bachiller, el acceso a la universidad y el ingreso a ciclos formativos superiores.
- Institutos de educación secundaria (IES): proveen modalidades específicas de ESO, Bachillerato y Formación Profesional (Grado Medio y Superior) adaptadas a personas adultas.
- Acciones de equilibrio y ruptura de la segregación: en aquellas enseñanzas de formación profesional que cuenten con una matriculación masculinizada o feminizada de forma mayoritaria, la normativa reguladora aplicará medidas hacia el equilibrio. Para ello, se establece como criterio de desempate en los procesos de admisión el sexo menos representativo del ciclo formativo correspondiente, promoviendo un acceso equilibrado al mercado laboral.
- Internacionalización y cualificación lingüística: a través de las escuelas oficiales de Idiomas (EOI), se dota a la población adulta de competencias en lenguas extranjeras en diversas modalidades, mejorando sustancialmente su perfil competitivo de cara al empleo.
- Empoderamiento social y prevención de la violencia de género: la diversidad de programas formativos contribuye al enriquecimiento personal y fomenta el intercambio de experiencias entre mujeres de diferentes contextos sociales, impulsando su autonomía económica y autoestima. Asimismo, en todos los centros de la red se incentivará de forma obligatoria el cumplimiento de los planes de igualdad y se desplegarán programas de sensibilización y prevención del maltrato machista, construyendo un entorno protector para toda la sociedad.

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

La escolarización en la primera infancia en Andalucía representa un pilar básico para la conciliación y la redistribución de los cuidados, mitigando directamente la brecha laboral de género. El sistema educativo andaluz cuenta con 1.439.674 estudiantes (curso 2025/2026), de los cuales el 72,7% asiste a centros públicos y el 22,9% a concertados. La Educación Infantil (281.000 alumnos globales) equivale al 20,8% de la matrícula no universitaria en la red pública y concertada, con 101.074 menores en el primer ciclo (29,8%) y 193.658 en el segundo ciclo (65,7%).

Al inicio del curso 2026/2027, el primer ciclo (0-3 años) registró 92.406 menores, lo que supone un incremento de 3.024 escolares respecto al arranque del año anterior. Esta evolución positiva se produce a pesar de un marcado descenso demográfico, ya que la población andaluza de 0 a 3 años cayó de 277.165 a 238.210 menores entre 2021 y 2024.

Garantizar la cobertura y el acceso a este ciclo es crucial, ya que la falta de plazas incide en la salida de las mujeres del mercado laboral para asumir la crianza. Aliviar esta carga familiar invisible mediante recursos públicos combate las desigualdades de género originarias y permite construir, desde la base del sistema, una estructura social protectora que previene de forma temprana las conductas sexistas.

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

El programa 42I adecúa sus objetivos y la dotación de sus recursos económicos a los siguientes mandatos normativos y estrategias de igualdad de Andalucía:

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía: el programa introduce de manera activa la perspectiva de género en la planificación y el seguimiento del primer ciclo de educación infantil, reconociéndolo como eje de conciliación.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía: da cumplimiento al Capítulo III del Título I, asumiendo que la escolarización temprana es la primera herramienta social para la promoción de la igualdad y la no violencia.
- Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía: observa rigurosamente el artículo 4.e), promoviendo la igualdad efectiva entre niños y niñas desde su primera incorporación al sistema educativo.
- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028: concurre con las metas destinadas a favorecer la corresponsabilidad y a reducir las barreras que limitan el acceso y permanencia de las madres en el empleo.
- III Plan de Igualdad de Género en Educación 2024/2028: sustenta los criterios operativos para que las escuelas infantiles andaluzas desplieguen prácticas totalmente coeducativas y libres de 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 actuaciones del programa de primera infancia buscan consolidar una red de escolarización universal y gratuita que fortalezca la conciliación laboral y promueva un modelo coeducativo libre de discriminación. A través de la financiación de este ciclo, se prevén los siguientes resultados medibles en la comunidad autónoma:

- Consolidación y gratuidad de la red educativa: la red de centros de primer ciclo de Educación Infantil alcanza los 2.226 centros adheridos en el curso 2026/2027. Este crecimiento de la oferta educativa, sumado al impulso de la gratuidad en el tramo de 1 a 3 años, asegura que el 95% del alumnado cuente con bonificación o plaza gratuita. Este indicador impacta directamente en las familias con menos recursos, blindando la equidad y eliminando las barreras económicas de acceso.
- Facilitación de la conciliación y corresponsabilidad: al garantizar recursos estables en la etapa de 0 a 3 años, el programa contribuye de manera significativa a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de las familias andaluzas. El resultado principal es la reducción de las brechas de género en el empleo, al evitar que las madres se vean obligadas a interrumpir sus carreras profesionales debido a la falta de opciones accesibles para el cuidado de sus hijos.
- Implantación de modelos coeducativos tempranos: el total de las escuelas infantiles dependientes de la Junta de Andalucía incorporará de forma transversal actuaciones coeducativas en sus proyectos curriculares. Desde esta edad temprana, se fomentarán valores de respeto mutuo y no discriminación, promoviendo un desarrollo integral que cuestione los estereotipos y roles de género tradicionales antes de que se consoliden en la infancia.
- Prevención de la violencia de género: todos los centros de esta etapa contarán con proyectos específicos para la prevención de la violencia de género, en consonancia con lo establecido en el III Plan de Igualdad de Género en Educación. La promoción de dinámicas de juego cooperativo y resolución pacífica de conflictos permite sentar las bases esenciales de la equidad, el respeto a las diferencias y la corresponsabilidad, actuando como el mecanismo preventivo más eficaz a largo plazo contra el machismo estructural.

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

El programa presupuestario aborda un sistema educativo marcado por una profunda asimetría de género en el cuerpo docente y en los niveles de implicación formativa. En el curso 2025/2026, la Consejería de Educación registra un total de 133.534 docentes, con una clara mayoría de mujeres (88.175, equivalentes al 66%) frente a los hombres (45.359, que representan el 34%). Esta acusada feminización se alinea con el último IPRHM oficial de 1,32 de la comunidada autónoma.

Aunque el alcance estructural es pleno, ya que los 4.628 centros de Andalucía cuentan con un Plan de Igualdad y una persona coordinadora, las brechas de género más críticas se observan en la formación del profesorado. En las acciones voluntarias de formación en igualdad de género, la participación masculina se desploma al 15,7%, frente al 84,3% de las profesoras. Una brecha similar ocurre en la formación específica para la prevención de la violencia de género, donde los profesores suponen el 21% frente al 79% de sus compañeras.

Esta falta de implicación de los docentes varones constituye una de las causas probables de la perpetuación de roles en la escuela. Dado que el programa financia el III Plan de Igualdad de Género en Educación 2024/2028, resulta indispensable corregir este sesgo de participación formativa para dotar a todo el profesorado de herramientas de innovación y competencias digitales que faciliten la detección y erradicación de conductas que originan la 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 líneas de actuación financiadas por este programa se adecúan de forma transversal a los siguientes marcos normativos y estratégicos de igualdad de la comunidad autónoma:

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, ya que el programa introduce de manera activa la perspectiva de género en la evaluación del sistema educativo, la innovación pedagógica y la reducción de la brecha digital.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía, cumpliendo con el Capítulo III del Título I, al financiar cursos de formación específica para docentes orientados a la detección temprana de agresiones machistas.
- Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía (LEA): da respuesta al artículo 4.e), promoviendo la igualdad efectiva mediante la inclusión obligatoria de un Plan de Igualdad dentro de los Planes de Centro de toda la red pública.
- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028: se alinea con los objetivos de corregir la segregación en el ámbito de la formación continua y promover el uso responsable de medios tecnológicos sin sesgos de género.
- III Plan de Igualdad de Género en Educación 2024/2028: actúa como el instrumento operativo vertebrador que define los contenidos transversales de coeducación y evaluación de impacto en los centros.

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 consolida la igualdad de género como un principio transversal e impulsa la innovación educativa para mejorar la excelencia, la convivencia y la prevención de la violencia en las aulas, mediante la cualificación docente y el apoyo logístico, previéndose los siguientes resultados:

- Impacto masivo en innovación coeducativa: alrededor de 3.500 centros andaluces y más de 100.000 docentes participarán de manera directa en los Programas y Proyectos de Innovación Educativa durante el curso 2025/2026. Esta participación masiva garantiza que las nuevas metodologías incluyan la perspectiva de género de forma nativa en los procesos de aprendizaje.
- Fortalecimiento de la formación permanente en género: se alcanzará una masa crítica de unos 6.000 docentes formándose de manera continua en materia de género, junto con 2.295 participantes dedicados en exclusiva a la coordinación de redes colectivas. Los centros integrados en estas dinámicas se sitúan en 2.670.

- Consolidación de redes de convivencia y protección frente al acoso: las escuelas dispondrán de herramientas operativas de carácter coeducativo y preventivo, destacando el despliegue de las plataformas que se citan a continuación. La Red Andaluza Escuela: Espacio de Paz integrará a 2.535 centros para fomentar la resolución pacífica de conflictos y la cultura de paz. El programa de mentoría social Fénix Andalucía se despliega en 150 centros para guiar al alumnado en situación de vulnerabilidad. Por su parte, el Programa ConRed se implantará en 275 centros para combatir activamente el acoso escolar y el ciberacoso con un claro enfoque de género.
- Reconocimiento e institucionalización de buenas prácticas: se mantendrá la convocatoria anual de los Premios Rosa Regás para distinguir materiales coeducativos de calidad, así como los reconocimientos Convivencia+, que integran ya a 896 centros en su red de fomento de relaciones igualitarias.
- Sostenibilidad a través de estructuras organizativas: se garantiza una aplicación homogénea de las políticas públicas en el territorio gracias al funcionamiento del servicio de convivencia e igualdad, los gabinetes provinciales, la coordinación interna en los Consejos Escolares y la Unidad de Igualdad de Género en la Administración.

En conclusión, las actuaciones dotarán al profesorado de las capacidades críticas necesarias para transformar los centros en entornos seguros, inclusivos y corresponsables.

12.40 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

El Parque de las Ciencias desarrolla su actividad en el ámbito de la divulgación científica y tecnológica, un sector donde persisten desigualdades de género tanto en la formación como en la carrera investigadora y en el acceso a disciplinas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).

Los datos muestran que las mujeres continúan infrarrepresentadas en las disciplinas científico-tecnológicas. Según el informe Científicas en Cifras 2025, las mujeres representan aproximadamente el 50,2% del alumnado de doctorado, pero su presencia disminuye significativamente en áreas como ingeniería, informática, matemáticas, arquitectura y construcción, donde siguen siendo minoría. Por el contrario, superan el 60% del alumnado en ámbitos como medicina, enfermería o psicología, reflejando una clara segregación horizontal en la elección de estudios.

El informe de EsadeEcPol sobre mujeres en STEM señala que las niñas presentan mayores niveles de ansiedad y menor autoconfianza hacia las matemáticas que los niños. En concreto, la probabilidad de que una niña manifieste nerviosismo al resolver problemas matemáticos es 21,3 puntos porcentuales superior, mientras que la preocupación por obtener bajas calificaciones es 13 puntos superior.

El Parque construye su plan de acción de 2027 sobre estas evidencias para promover la igualdad de género en ciencia desde edades tempranas y revertir, desde la divulgación y la educación científica, la segregación horizontal que se observa tanto en ingeniería como en arquitectura.

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 en el programa presupuestario del Parque de las Ciencias se adecúan al marco normativo vigente en materia de igualdad de género en Andalucía, integrando el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres como criterio transversal en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades de divulgación científica, educativas y culturales.

El compromiso del Consorcio por la equidad se traslada también a su modelo de gestión. La evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad de la entidad, publicado en 2025, y el mayor acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad son algunas de las medidas que se implementarán en los próximos años.

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 plan de acción del Parque para 2027 se fundamenta sobre evidencias reales con el fin de fomentar la igualdad de género en la ciencia desde edades tempranas. Mediante la educación y divulgación científica, la entidad busca corregir la segregación horizontal que se observa tanto en ingeniería y arquitectura, con sobrerrepresentación de hombres, como en las ciencias sanitarias y sociales, ámbitos en los que la sobrerrepresentación es femenina.

A través de las diferentes actividades planificadas se busca acercar la figura de la mujer científica a 15.000 alumnos, para contribuir a reducir las desigualdades constatadas en la elección de la modalidad de estudio en Bachillerato o Formación Profesional, y coadyuvar en la reducción de la sobrerrepresentación de mujeres y hombres en determinadas ramas educativas. Por otra parte, se pretende fomentar la ciencia entre al menos 100 mujeres de colectivos vulnerables a través del programa «Las madres de la Ciencia». En último lugar, se espera contar con al menos 10 expertas para el programa «Ellas inspiran STEM».

12.51 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

En Andalucía, persiste una amplia brecha de género en materia de empleo, así como en el tipo de actividad que desarrollan mujeres y hombres. Según los datos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía correspondientes a 2025, la tasa de actividad de las mujeres fuera del ámbito doméstico se sitúa en el 67,6%, mientras que la de los hombres alcanza el 77,8%. Esta tasa resulta inferior a la media de las mujeres españolas, que alcanza el 72,4%. En relación con las tareas de cuidados a la familia, los datos correspondientes a 2025 proporcionados por el citado Instituto señalan que en Andalucía alrededor de 74.000 mujeres se dedican a la labor de cuidados no profesionales frente a unos 16.000 hombres. En cuanto a la situación de la violencia de género, y según datos de 2025, se mantiene un alto volumen de órdenes judiciales de protección (8.424 órdenes), así como de denuncias por ese tipo de violencia (41.316).

Resulta por ello necesaria la adopción de medidas públicas que propicien la incorporación de las mujeres al mercado laboral para desarrollar roles distintos al de cuidadoras familiares que tradicionalmente venían desempeñando. Las actuaciones de este programa buscan promover la conciliación y la corresponsabilidad en el ámbito familiar y laboral, con el fin de corregir las desigualdades de género e impedir que las tareas de cuidado sigan recayendo de forma desproporcionada sobre las mujeres. Asimismo, estas medidas deben incorporar un mayor apoyo a las mujeres víctimas de 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

Con el mantenimiento y reforzamiento de los servicios complementarios educativos que proporciona este programa presupuestario para el apoyo a las familias, se da cumplimiento al artículo 37 bis de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, 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 citada Ley 12/2007, que trata de la promoción de la igualdad de género en la actividad de los centros docentes.

Asimismo, se atiende a lo previsto en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, en el marco del desarrollo de actuaciones para la subsidiación íntegra del coste de los servicios complementarios del alumnado con madres víctimas de 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. Y en último lugar, 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 como consecuencia de las actuaciones previstas para 2027 son los siguientes:

- Promover la inserción laboral femenina y la conciliación entre la vida personal y profesional mediante la ampliación progresiva de los servicios de comedor escolar y actividades extraescolares, que ya alcanzan un 50% de los centros escolares, mientras que el servicio de aula matinal se encuentra implantado en un 75% de ellos.
- Consolidar la atención al alumnado en situación desfavorecida de acuerdo con el Decreto-ley 8/2014, mediante el Programa de refuerzo de la alimentación infantil, alcanzando a todo el alumnado en riesgo de exclusión.
- Apoyar a las mujeres víctimas de violencia de género mediante la subsidiación íntegra del coste de los servicios complementarios educativos del alumnado que ha sufrido un cambio de residencia originado por actos de violencia de género.
- Apoyar con mayor intensidad a las familias monoparentales (siendo la carga mayoritariamente por parte de las mujeres), mediante la subsidiación del coste de los servicios complementarios educativos.

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 Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), la fecundidad mantiene una tendencia a la baja tanto a nivel autonómico como nacional, aunque Andalucía conserva valores ligeramente superiores al resto del país. Entre 2021 y 2024, el índice de fecundidad andaluz descendió cerca de un 7%, pasando de 1,26 a 1,18 hijos por mujer en edad fértil. Por otra parte, la desigual asunción de las responsabilidades en el cuidado familiar repercute directamente en el empleo femenino, ya que la tasa de inactividad laboral femenina (16 a 64 años) alcanza el 32,4%, casi diez puntos por encima de la masculina (22,9%).

Las actuaciones desarrolladas por este programa presupuestario abordan este doble reto: incentivar la natalidad mediante la subvención del coste de escolarización en escuelas infantiles y, al mismo tiempo, impulsar la empleabilidad femenina para estrechar las brechas de género existentes.

En esta línea, el acceso temprano a la escolarización constituye un pilar fundamental para favorecer la conciliación. Esta medida resulta especialmente relevante para las madres, ya que contribuye a garantizar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y a evitar periodos prolongados de desvinculación del ámbito profesional que puedan dificultar o incluso impedir su posterior reincorporación a la actividad 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

Las actuaciones atienden al artículo 37.2 bis de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que establece las medidas para adoptar servicios públicos que permitan la conciliación en el ámbito educativo y social.

Por otro lado, la existencia de gratuidad completa para el alumnado de madres víctimas de violencia de género responde al artículo 47 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

En el marco del 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, y también en 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 tras el desarrollo de las actuaciones previstas por este programa presupuestario para 2027 son los siguientes:

- Mejorar la tasa de población infantil inferior a 3 años de edad, fomentando el incremento de la natalidad. Para ello, en el curso escolar 2026/2027 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 tanto el segundo como el tercer curso del primer ciclo de Educación Infantil.
- Aumentar la tasa de escolarización de los niños menores de 3 años. Esta medida se considera esencial para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Asimismo, puede contribuir a incrementar la incorporación de las mujeres al mercado laboral y a una distribución de las cargas de los cuidados familiares de manera equitativa entre hombres y mujeres. En definitiva, se espera reducir la brecha de género en la tasa de actividad.
- 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.
- 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 .

13.00 Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

La Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, de conformidad con el Decreto 195/2026, de 30 de julio, por el que se establece su estructura orgánica, ostenta competencias de gran relevancia en materia de igualdad de género. Entre ellas destacan la coordinación y el impulso del servicio de empleo autonómico —priorizando la orientación e intermediación—, la prevención de riesgos y la salud laboral, así como las políticas de igualdad de trato y oportunidades dirigidas a mejorar la empleabilidad de las mujeres y colectivos con especiales dificultades. A ello se suma el impulso de la formación profesional y el fomento del trabajo autónomo y la economía social.

Asimismo, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía fija mandatos directos que inciden en el ámbito de actuación de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, especialmente los dirigidos al fomento del empleo y la actividad empresarial de manera que contribuya a mejorar la presencia de mujeres y hombres en el mercado laboral, favoreciendo el empleo de calidad y la conciliación corresponsable.

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 realidad sociolaboral de Andalucía muestra persistentes desigualdades estructurales entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el mercado de trabajo. La participación laboral de la mujer en Andalucía es significativamente menor que la media nacional (51% frente a 58,8%). La causa directa de esta menor tasa de actividad reside en la asignación tradicional e inequitativa de las cargas de trabajo no retribuido y de cuidados, ya que el 37,6% de las mujeres inactivas no busca empleo debido a su dedicación exclusiva a las tareas del hogar y atención a personas dependientes.

Por otra parte, existe una marcada brecha de género en el desempleo. Mientras que la tasa de paro masculina se sitúa en el 14,1%, la femenina asciende al 19,2%, lo que evidencia una mayor vulnerabilidad y mayores barreras de inserción laboral para las mujeres.

Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística publicada en mayo de 2025, la retribución media anual en Andalucía presenta una brecha salarial de 4.370,55 € a favor de los hombres (27.085,50 € frente a 22.714,95 €). Esta brecha del 16,1% está vinculada a la mayor tasa de contratos a tiempo parcial, la segregación ocupacional y las interrupciones de la carrera profesional derivadas de la asunción de responsabilidades familiares.

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

El desarrollo de acciones de sensibilización en materia de igualdad en el ámbito laboral atiende al artículo 28.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. De igual manera, estas actuaciones se enmarcan en 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 otra parte, la línea de subvenciones a pymes para la implantación de planes de igualdad responde a lo preceptuado en el artículo 27.1 de la citada 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 citado Plan Estratégico para la Igualdad.

En el caso de las líneas de subvenciones a entidades locales y empresas en materia de conciliación, estas dan respuesta a los mandatos establecidos en el artículo 38, apartados 1 y 2 de la citada 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 planificadas tienen por objeto posibilitar la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar. Estas responden a la necesidad de dotar de recursos de apoyo a quienes asumen el cuidado de personas dependientes —menores, mayores o personas con discapacidad—, evitando que estas responsabilidades comprometan su trayectoria laboral o el bienestar de sus familias.

También se pretende reducir las desigualdades de género en el entorno empresarial. En este sentido, se articula una línea de subvenciones para la elaboración de planes de igualdad en empresas. La implantación de planes de igualdad es un medio eficaz para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. También suponen una vía para mejorar la productividad y efectividad de las empresas, ya que se ha observado que un trato más equitativo mejora el ambiente laboral y la identificación de los trabajadores con la empresa, lo que a su vez provoca una disminución del absentismo laboral.

Las medidas contenidas en los planes de igualdad, adaptables a las diferentes situaciones de las personas trabajadoras, favorecen a su vez que las organizaciones sean más flexibles y eficientes a la hora de gestionar sus recursos humanos, con una mejor distribución del tiempo de trabajo y fomento de la conciliación. A su vez, aquellas organizaciones con Planes de Igualdad eficientes tienen mayores oportunidades para la retención de talento, principalmente femenino.

Las empresas con mayores grados de igualdad y de oportunidad entre hombres y mujeres y con políticas tendentes a la consecución de estos objetivos tradicionalmente se han adaptado mejor al mercado de la oferta y la demanda, a la vez que han reforzado su imagen y su responsabilidad social corporativa.

Por otra parte, se persigue fomentar que entidades locales y empresas realicen actividades de sensibilización e información que redunden en la mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras, así como la inclusión de medidas de flexibilidad horaria en las empresas, como la prestación de trabajo a distancia.

Además, se espera garantizar entornos laborales seguros y libres de violencia, impulsando en entidades locales y empresas el establecimiento de pautas y protocolos claros frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como reforzando la protección y el bienestar de las mujeres en sus centros de trabajo.

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

El mercado laboral andaluz muestra una tendencia de crecimiento positiva, aunque todavía persisten desigualdades estructurales de género. Mientras que la ocupación sube con fuerza para ambos sexos, las mujeres presentan un incremento mayor en la creación de empleo (3,3% frente al 2,7% de los hombres). Sin embargo, este buen dato de ocupación femenina contrasta con una reducción del paro mucho más lenta: el desempleo masculino cae un 9,4%, mientras que el femenino solo se reduce un 3,3%, una cifra incluso inferior a la media nacional para mujeres (4,3%).

A través del sistema de Formación Profesional en el ámbito laboral, en el año 2025 se finalizaron 4.094 acciones formativas, participando en ellas 33.264 mujeres y 26.567 hombres, y finalizando la formación 26.907 mujeres y 21.627 hombres. Ello ha contribuido a mejorar la cualificación y recualificación de las mujeres. Teniendo en cuenta que la tasa de paro en Andalucía en 2025 es de un 18,2% en mujeres frente al 12,7% en hombres, con estas actuaciones se pretende mitigar la brecha de género en el empleo, prestando una especial atención a las mujeres, mejorando su empleabilidad y facilitando su acceso al mercado laboral.

El diagnóstico indica que, aunque las mujeres andaluzas se están incorporando al mercado laboral a un ritmo superior al de los hombres (las activas suben un 2%), el ritmo de absorción de ese excedente es insuficiente para cerrar la brecha, ya que el paro masculino se drena casi tres veces más rápido que el femenino.

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

El desarrollo de los programas formativos con compromiso de contratación da cumplimiento a los artículos 12, 13, 22, 23, 24, 26, 52.2 y 52 bis de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. También se adecúa 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. Con respecto al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, atiende a las Líneas 1A del Eje I, 3B del Eje III y la 4A del Eje IV.

Por su parte, las subvenciones y licitaciones públicas para acciones formativas a personas desempleadas se enmarcan en los artículos 12, 22, 23, 24, 26 y 52.2 de la citada Ley 12/2007, de 26 de noviembre; en los artículos 51 y 52 de la citada Ley 13/2007, de 26 de noviembre; así como en las Líneas 1A Eje I, 3B del Eje III y 4A del Eje IV del citado Plan Estratégico.

Las acciones formativas impartidas por entidades de formación dan cumplimiento al artículo 13 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, así como a las Líneas 1A del Eje I, 3B del Eje III y 4A del Eje IV del Plan Estratégico de Igualdad.

En el caso de las acciones formativas del Fondo de Transición Justa, estas atienden a los artículos 4, 5, 11, 13, 22 y 23 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, así como a las Líneas 1A del Eje I, 3B del Eje III y 4A del Eje IV del citado Plan Estratégico de Igualdad.

En último lugar, las actuaciones formativas dirigidas a mujeres responden a los artículos 4, 22, 23, 26 y 52 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Asimismo, atienden a la Línea 3 del Eje III y a la Línea 4 del Eje IV.

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 relacionadas con el desarrollo de programas formativos con compromiso de contratación, acciones formativas impartidas por entidades privadas para la capacitación de personas trabajadoras

desempleadas, contratos del sector público para la realización de acciones formativas dirigidas a personas trabajadoras desempleadas y acciones formativas impartidas por entidades de formación promueven la participación equilibrada de mujeres y hombres en los programas formativos y en los programas con compromiso de contratación. Los resultados perseguidos incluyen 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. También se busca mitigar la brecha de género en el mercado laboral en Andalucía con la mejora en la cualificación de las mujeres. 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 logra 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.

Por otra parte, la actuación relativa a la integración de la perspectiva de género en las convocatorias de subvenciones de Formación Profesional para el Empleo consiste en un proyecto dirigido exclusivamente a mujeres desempleadas cuyo objetivo principal es mejorar la empleabilidad y la autonomía personal de las mismas, especialmente en zonas rurales y vulnerables, mediante el desarrollo de competencias digitales adaptadas a las demandas del mercado laboral actual. Con esta medida de acción positiva se espera minimizar situaciones de desigualdad de partida existentes en el ámbito rural y en competencias digitales, propiciando una formación adaptada a las nuevas exigencias del mercado laboral y facilitando con ello su posterior inserción en el mismo.

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

El mercado laboral andaluz refleja desigualdades entre mujeres y hombres. Según la Encuesta de Población Activa en 2025, la tasa de paro femenina fue del 18,5%, frente al 11,8% de la masculina, con una brecha de 6,7 puntos porcentuales. Además, las mujeres representan la mayoría de las personas desempleadas en Andalucía. Esta situación responde a factores estructurales como la segregación ocupacional, su mayor presencia en empleos temporales o a tiempo parcial y las dificultades para acceder o mantenerse en empleos estables.

Por otra parte, la tasa de actividad femenina se sitúa en el 51,1%, frente al 62,1% de la masculina, con una brecha de 11 puntos. Esta diferencia se relaciona con la desigual distribución de las responsabilidades familiares. El 30,1% de las mujeres inactivas lo están por motivos de cuidados y el 93% de quienes trabajan a tiempo parcial por esta causa son mujeres, limitando sus oportunidades laborales.

Las dificultades de acceso al empleo se intensifican entre las mujeres desempleadas de larga duración, mayores de 45 años, con discapacidad o en riesgo o situación de exclusión social, al concurrir factores adicionales de vulnerabilidad que reducen sus oportunidades de inserción 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

Las actuaciones dirigidas al mantenimiento y creación del empleo de personas con discapacidad se adecúan a los artículos 22, 23 y 48 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, al favorecer la empleabilidad de colectivos que presentan especiales dificultades de inserción laboral y contemplar medidas de acción positiva cuando las personas destinatarias son mujeres.

Las actuaciones de fomento de la contratación indefinida atienden a los artículos 22 y 23 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, mediante una mayor intensidad de ayuda cuando la persona contratada es mujer. Estas actuaciones incorporan medidas de acción positiva para reducir las desigualdades en el acceso al empleo y a favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las actuaciones contribuyen al cumplimiento del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, especialmente en el ámbito de actuación orientado a promover la igualdad de oportunidades en el empleo y favorecer la participación de las mujeres en el mercado laboral. Mediante la incorporación de incentivos reforzados para la contratación de mujeres, el programa contribuye a reducir las brechas de género detectadas en materia de empleo y actividad laboral y a impulsar la autonomía económica de las mujeres.

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 resultado esperado, se prevé incentivar la contratación femenina y contribuir a reducir las brechas detectadas en materia de desempleo y actividad laboral. Asimismo, se espera mejorar las oportunidades de acceso al empleo de las mujeres, favorecer su permanencia en el mercado laboral y avanzar hacia una participación más equilibrada de mujeres y hombres en el empleo.

De forma particular, estas medidas pueden tener un efecto relevante sobre mujeres pertenecientes a colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, tales como mujeres desempleadas de larga duración, mayores de 45 años, mujeres con discapacidad o en situación de vulnerabilidad social, colectivos que presentan mayores obstáculos para acceder y mantenerse en el empleo.

Asimismo, los incentivos a la contratación contribuyen a promover una mayor igualdad de oportunidades en el tejido empresarial andaluz, fomentando decisiones de contratación más inclusivas y favoreciendo el aprovechamiento del talento femenino como elemento de competitividad y desarrollo económico.

En conjunto, se espera que las actuaciones del Programa 32K contribuyan a disminuir las desigualdades de género detectadas en el mercado laboral andaluz, favoreciendo la autonomía económica de las mujeres y avanzando hacia una mayor igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo.

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 2025, las afiliaciones al RETA en Andalucía superaron las 600.000, el 16,5% del conjunto nacional, siendo un 62,7% por parte de hombres y un 37,3% de mujeres. Además, el número de personas trabajadoras autónomas aumentó en 8.966 respecto al año anterior.

En economía social se constituyeron 246 nuevas cooperativas, el 15,7% del total nacional. Los datos reflejan una menor participación de las mujeres como socias iniciales, aunque la brecha de género tiende a reducirse.

Las mujeres continúan infrarrepresentadas en el trabajo autónomo por dificultades de conciliación, menor acceso a financiación y menor presencia en puestos de liderazgo y sectores masculinizados.

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 dirigida al impulso de las subvenciones al inicio de la actividad (A.1) se enmarca en los artículos 23.2, 24 y 25 de la Ley 12/2007, de 26 de 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 encargada de apoyar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las mujeres en el trabajo autónomo (A.2) atiende al artículo 36.2 de la citada Ley 12/2007, de 26 de noviembre, así como a la Línea 2.A. Conciliación y corresponsabilidad del citado Plan Estratégico para la Igualdad.

La actuación que tiene por objetivo promocionar el conocimiento del trabajo autónomo (A.3) responde al artículo 25 de la citada Ley 12/2007, de 26 de noviembre, así como a la Línea 3.B del Plan Estratégico para la Igualdad.

En el caso de la actuación que pretende favorecer el inicio empresarial de las autónomas (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 que promueve el empleo de mujeres en empresas de economía social (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 objetivos de igualdad en economía social (A.6), que a su vez también aborda lo establecido en el artículo 26.

Por su parte, la actuación de fomentar la participación de las mujeres en órganos de administración y dirección (A.7) atiende al artículo 27 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

Finalmente, la actuación dirigida a favorecer el inicio empresarial de las autónomas (A.4), así como la de apoyo a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las mujeres en el trabajo autónomo (A.2), cuentan con medidas específicas dirigidas a las mujeres víctimas de violencia de género, por lo que atienden a mandatos 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

Las actuaciones A.1 a A.4 buscan potenciar la participación y el acceso de las mujeres al trabajo por cuenta propia. Esta prioridad responde a los datos de afiliación del Ministerio de Trabajo y Economía Social, que confirman que el impulso del autoempleo en Andalucía desde finales de 2012 ha estado encabezado por mujeres. En consecuencia, estas medidas persiguen reducir la brecha de género en el sector autónomo reconociendo su valor como vía de inserción laboral, fomentar el espíritu emprendedor desde el ámbito formativo y suprimir los obstáculos en el acceso a la financiación.

En el caso de las actuaciones A.5 a A.7, dirigidas a la economía social, tienen por objetivo establecer metas prioritarias en materia de igualdad: alcanzar al menos un 60% de contratación o inserción laboral femenina y lograr que un 40% de las nuevas socias del sector sean emprendedoras. Asimismo, se espera que un 5% de los proyectos subvencionados por la Junta de Andalucía integre medidas específicas de igualdad de género. Finalmente, se promoverá el liderazgo femenino en los órganos de gobierno corporativo para alcanzar un 28% de representación de mujeres en estas entidades.

13.39 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 Presupuesto 2027 tiene en cuenta las conclusiones de distintos informes sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo. El último estudio anual disponible sobre el Índice de Igualdad de Género de la UE, publicado en el año 2025 y que también fue referencia para la elaboración del Presupuesto del Servicio Andaluz de Empleo de 2026, revela que España alcanza el cuarto puesto en este índice, donde obtiene una puntuación de 70,9 sobre 100, con un incremento de 5,2 puntos con respecto a 2020 y de 15,4 respecto a la serie histórica desde 2010.

Por otra parte, los datos de la Encuesta de Población Activa correspondientes al segundo trimestre de 2026, publicados por el Instituto Nacional de Estadística, indican una bajada en el desempleo femenino en Andalucía en 11.800 mujeres (3,5%). El análisis de los datos por cohortes de edad señala que el mayor número de mujeres demandantes de empleo tienen más de 44 años.

Si se toman como referencia las conclusiones del Observatorio ARGOS del segundo trimestre de 2026, el paro registrado en Andalucía muestra que el grupo de mujeres demandantes ha bajado en 7.249 respecto al mes anterior. El número de mujeres desempleadas de larga duración desciende en 4.180. En agosto de 2026 la contratación de mujeres con discapacidad supone el 35,8% de los contratos y la contratación de personas extranjeras supone 17.740 mujeres.

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 los siguientes artículos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

- Formación del nuevo modelo de Gestión Integral (A.1.1.2): artículos 9 bis y 23.
- Evaluación continua (A.1.1.4): artículos 9 bis y 23.
- Proyectos piloto para nuevas oportunidades de empleo en el territorio (A.1.2.2): artículos 22 y 23.
- Asesoramiento y atención para la cobertura de vacantes en el ámbito europeo a demandantes de empleo (A.1.3.1): artículos 9 bis y 23.
- Mejora e incremento de la oferta formativa de la red de escuelas de formación de la agencia (A.2.1.1): artículos 22 y 23.
- Orientación profesional y acompañamiento a la inserción (A.2.2.1): artículos 22 y 23.
- Experiencias Profesionales para el Empleo (A.2.2.2): artículos 22 y 23.
- Atención e inserción a colectivos vulnerables (A.2.2.3): artículos 22, 23 y 43.
- Iniciativa ALMA Andalucía (A.2.2.4): artículos 22, 23 y 52 bis.
- Colaboración con Agencias de orientación y recolocación (A.2.2.5): artículos 22 y 23.
- Inclusión preferente de mujeres altamente vulnerables en programas de políticas activas de empleo (A.2.3.1): artículos 22, 23, 26, 43 y 46.
- Desarrollo de acciones de inserción para mejorar el posicionamiento sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género (A.2.3.2): artículos 22, 23, 26, 43 y 46. Esta actuación también se adecúa a los artículos 51 y 53 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

Por otra parte, las siguientes actuaciones se enmarcan en la Línea 1.A del Eje I del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028: 1.1.2, 1.1.4, 1.2.2, 1.3.1, 2.1.1, 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3, 2.2.4, 2.2.5, 2.3.1 y 2.3.2.

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 integración del principio de transversalidad de género en la gestión presupuestaria contribuye activamente a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para el ejercicio 2027, el Servicio Andaluz de Empleo refuerza su compromiso con el empleo femenino con el objetivo de potenciar la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Esto se concreta en actuaciones orientadas a corregir las desigualdades de género, neutralizar brechas y facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, priorizando a los colectivos en mayor situación de vulnerabilidad, como jóvenes y mujeres víctimas de violencia de género.

La implementación de las actuaciones que integran el presupuesto favorece el reforzar los conocimientos, compartir buenas prácticas y facilitar la transferencia del conocimiento entre profesionales de oficinas de empleo formadas en el Modelo de Gestión Integral. De esta manera, se prevé formar al 50% del personal de oficinas (35% hombres y 65% mujeres).

También se pretende la mejora de la atención a las personas y empresas usuarias de los servicios de las oficinas de empleo a través de la actualización de los procesos de intermediación laboral y su evaluación continua, alcanzando un nivel de satisfacción del 80%.

Además, se espera promover la empleabilidad en igualdad de género de jóvenes vulnerables en sectores estratégicos, con un grado de inserción del 90% (33% hombres y 67% mujeres).

Por otra parte, se pretende mejorar las posibilidades de acceso a puestos de trabajo transfronterizos en condiciones de igualdad, para minimizar las diferencias laborales por sexo, con una previsión de atención de 20.116 personas.

Otro resultado esperado es la reducción de la segregación ocupacional en sectores y ocupaciones masculinizados (hostelería, industria extractiva, orfebrería). En este sentido, se prevé formar a 1.260 personas (48% hombres y 52% mujeres).

También se espera aumentar la activación social de las mujeres y su participación en el mercado laboral, para reducir la brecha de género de la población desempleada. En este caso la cifra de atención prevista es de 84.270 personas (41% hombres y 59% mujeres).

El aumento de la activación laboral de mujeres y su participación en el mercado trabajo incrementarán la tasa de cobertura de las mujeres desempleadas por programas y servicios de empleo. En este sentido, se prevé que realicen prácticas 4.231 personas (38% hombres y 62% mujeres).

Igualmente, se pretende lograr una mayor tasa de inserción de mujeres mediante los programas de empleo, así como reducir la brecha género entre la población desempleada. En este caso, se prevé la realización de prácticas por parte de 23.431 personas (45% hombres y 55% mujeres). También se quiere mejorar la empleabilidad de las mujeres jóvenes, con una previsión de participación paritaria por sexo.

Otro de los resultados esperados es la mejora de la inserción laboral de mujeres junto con la reducción de la brecha género en indicadores globales del mercado trabajo, para el que se espera una tasa de inserción paritaria.

También se pretende favorecer la incorporación de mujeres altamente vulnerables y reducir la brecha de género de jóvenes sin formación ni empleo, aumentar la empleabilidad y la presencia de mujeres en el mercado laboral, con una participación prevista de 109 mujeres.

En último caso, se prevé incrementar la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, aumentando el tiempo de servicio de orientación e intermediación, el tiempo de formación y el tiempo de acogida, dedicando a cada una de ellas una media de 20 horas y 25 minutos.

14.00 Consejería de Servicios Sociales, Familias e Igualdad

En virtud del Decreto 196/2026, de 30 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Servicios Sociales, Familias e Igualdad, esta consejería tiene atribuidas una serie de competencias de alta relevancia en materia de 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, incluyendo la violencia de género.

Asimismo, cuenta con la competencia de la planificación, elaboración, desarrollo, coordinación, promoción de iniciativas e impulso de las actuaciones y planes de violencia de género previstos en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

La consejería también es responsable de planificar, coordinar, inspeccionar y evaluar los Servicios Sociales de Andalucía, incluida la red de Servicios Sociales Comunitarios, además de impulsar políticas activas para personas mayores y de inclusión social para personas con discapacidad, y de dirigir la promoción de la autonomía personal y la atención a la dependencia; a esto se suman la defensa de la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, el fomento de la participación ciudadana y el voluntariado, la coordinación de las políticas migratorias y las políticas de juventud.

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 las mujeres dentro de la unidad familiar sigue estando fuertemente determinado por las tareas de cuidado de descendientes, personas mayores y dependientes, así como por las tareas domésticas, persistiendo la asimetría en el reparto de tareas domésticas y el cuidado. Según datos de la Encuesta Social 2025. Bienestar y calidad de vida de la población andaluza del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, el 27,7% de las mujeres andaluzas dedica gran parte de su jornada diaria al cuidado directo de familiares o personas dependientes. Y solo el 22,5% de los hombres asume estas tareas habituales de cuidado.

Por otra parte, el análisis de la composición de los hogares andaluces muestra que un 45,9% de estos está integrado por una o varias personas progenitoras con hijos, siendo el hogar formado por una pareja con un hijo o hija el que representa el mayor porcentaje con un 33,6% (528.248,4. Dato facilitado por el INE). Por otro lado, del total de hogares andaluces con hijos, 338.732,5 hogares están formados por un adulto con hijos. Es destacable que, en más del 80% de estos hogares monoparentales, la persona al frente es una mujer, lo que indica una clara desigualdad que abordar, puesto que las madres se ven abocadas a abordar en solitario todas las responsabilidades que en las familias biparentales son desempeñadas por dos personas.

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 31D se vinculan directamente con el Capítulo III de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, dedicado a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Concretamente atienden al artículo 36, Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado, y al artículo 37, Organización de espacios, horarios y creación de servicios. Este último establece que «se impulsará la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia».

Por otro lado, el artículo 37.4 bis, Servicios públicos para la conciliación en el ámbito educativo y social, dispone 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

La entrada en vigor del decreto por el que se regula el reconocimiento de la condición de familia monoparental en la Comunidad Autónoma de Andalucía supondrá un gran avance en términos de igualdad, ya que el mero reconocimiento de la condición de monoparentalidad reducirá los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres en esta situación, garantizando el acceso a bienes, derechos y servicios a los que hasta ahora no tenían igual acceso y contribuirá a facilitar la acreditación de la condición. Se espera conseguir que 5.000 familias en 2027 obtengan este reconocimiento, de ellas unas 4.000 estarán encabezadas por mujeres.

Por otro lado, mediante el aumento de las medidas de conciliación y corresponsabilidad, se espera alcanzar a un mayor volumen de familias —100 familias más que en el ejercicio anterior, de ellas 30 monoparentales—, consiguiendo con ello avanzar en la corresponsabilidad de madres y padres de una manera igualitaria.

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 sigue siendo el principal motor de la exclusión social en España. En 2025, la tasa AROPE (que mide el riesgo de pobreza o exclusión social) se situó en el 25,7%, mostrando una leve mejoría respecto al año anterior gracias a la reducción en sus tres componentes: riesgo de pobreza, carencia material y social severa, y baja intensidad en el empleo. Esta problemática golpea con especial dureza a Andalucía, donde el 33,6% de los menores de 18 años está en riesgo de exclusión, afectando de manera desigual según el género: un 36,1% de las niñas frente al 31,2% de los niños, según la Encuesta de Condiciones de Vida 2025.

Por otra parte, la adopción internacional se presenta como un proceso complejo con vertientes legales, culturales y emocionales donde el género es un factor clave. En el Servicio de Medidas de Integración Familiar coexisten diversos modelos familiares para el acogimiento y la adopción, incluyendo parejas heterosexuales, homoparentales (de hombres o de mujeres) y familias monoparentales masculinas y femeninas.

Finalmente, el III Plan de Infancia y Adolescencia de Andalucía 2024-2027 alerta sobre la violencia entre jóvenes como un problema prioritario. Destaca de forma alarmante el auge del machismo y su transmisión digital (redes sociales, música), así como el impacto de la violencia de género adolescente, los abusos sexuales y la inseguridad callejera que sufren las chicas.

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 «Detección de posibles desigualdades en el núcleo familiar para su adecuado abordaje desde la perspectiva de género por parte de los y las profesionales que intervienen en los distintos programas preventivos» es acorde con los artículos 10 y 43 de la Ley 12/2007 sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, y el artículo 29 bis de la Ley 13/2007 sobre protección de la infancia y la adolescencia.

Mediante la actuación «Disgregación por género de los niños, niñas y adolescentes que participan en los programas preventivos, en programas de tratamiento familiar, en acogimiento y adopción a fin de detectar posibles brechas de género de la población atendida», se da cumplimiento a los artículos 10 y 43 de la Ley 12/2007, y la actuación «Igualdad en las políticas sociales» se adecúa al artículo 43 de dicha ley.

La actuación «Promoción de actuaciones formativas a profesionales relacionados con la infancia y adolescencia, en perspectiva e igualdad de género, así como en la prevención y abordaje de la violencia de género, en acogimiento familiar y adopción» se relaciona con los artículos 9 bis de la Ley 12/2007 y 20, 25 y 29 bis de la Ley 13/2007.

Finalmente, la actuación «Incorporación en los Pliegos de Prescripciones Técnicas de los contratos a celebrar en los distintos programas preventivos, de acogimiento familiar, adopción e intervención psicoterapéutica y postadopción de cláusulas relacionadas con la igualdad de género» se vincula a los artículos 5, 9, 10 y 12 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

- Prevención y abordaje de las situaciones de desigualdad por razón de género en la intervención por parte de profesionales que intervienen con población infantil, así como profesionales que intervienen en los servicios de acogimiento familiar y adopción dirigido a niños, niñas, adolescentes y sus familias acogedoras o adoptivas.
- Incremento del 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 y Adolescencia.
- Promover la construcción desde la infancia y adolescencia de masculinidades igualitarias que rechacen la violencia de género y la explotación sexual contra las mujeres.
- 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.
- Garantizar la continuidad de la protección tras la mayoría de edad y salida del sistema de protección a la infancia de quienes fueron víctimas de violencia de género, trata o explotación sexual.

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

De acuerdo con los datos correspondientes a la Encuesta de Condiciones de Vida 2025 del INE, la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) en Andalucía se sitúa en el 34,7% de la población, con una incidencia del 32,6% entre los hombres y del 36,7% entre las mujeres. En términos específicos, la tasa de riesgo de pobreza relativa se sitúa en torno al 27,7%, alcanzando el 26,3% entre los hombres y el 29,2% entre las mujeres, lo que evidencia la existencia de una brecha de género en la incidencia de la pobreza.

En materia de empleo, la feminización de la pobreza también se hace patente. Según los datos de la Encuesta de Población Activa correspondientes a 2025, la tasa de desempleo en Andalucía se sitúa en el 15,2%, registrándose una diferencia significativa entre hombres (12,7%) y mujeres (18,2%). Las mujeres representan el 55,2% del total de personas desempleadas y continúan presentando mayores tasas de parcialidad involuntaria, menores bases de cotización y una mayor concentración en sectores laborales feminizados y de menor retribución. A ello se suma la persistente desigual distribución de las responsabilidades de cuidado, que limita sus oportunidades de inserción laboral y consolida la denominada feminización de la pobreza.

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

Mediante las actuaciones orientadas a la formación en materia de igualdad de género y lucha contra la violencia de género 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 orientadas a incrementar los programas destinados a la prevención y erradicación de la violencia de género son acordes con las previsiones de los artículos 13, 43, 46, 48 bis y 49 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, así como los artículos 8, 9, 10 bis y 45 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

Las actuaciones previstas en el ámbito del desarrollo de itinerarios personalizados para la inserción sociolaboral se incardinan en el campo de aplicación de los artículos 43 y 46 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

Finalmente, todas las actuaciones de apoyo económico a los programas de intervención social desarrollados por entidades privadas sin ánimo de lucro están alineadas con lo dispuesto en los artículos 13, 43, 46, 48 bis y 49 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

3. 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 objetivo de ampliar la formación del personal en esta materia, se incrementará el número de personas que recibirán capacitación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y se llevará a cabo con un enfoque feminista y transformador.

Por su parte, los proyectos que desarrollen las actuaciones financiadas por el programa deberán acreditar la adecuación de los recursos humanos, valorándose especialmente el empleo de mujeres, la presencia de mujeres en los órganos de dirección, así como que las entidades solicitantes dispongan de un Plan de Igualdad. La valoración de los proyectos tendrá en cuenta la integración de la perspectiva de género y se deberá acreditar la existencia de formación en materia de género del personal que ejecute el programa, así como la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.

En el marco de la ERACIS, los planes locales de intervención deben contemplar, analizar y actuar teniendo en cuenta las diferentes realidades de mujeres y hombres.

A ello se suma el fomento de las actividades orientadas a la detección y prevención de la violencia de género en mujeres de etnia gitana, junto con el diseño e implementación de acciones específicas de sensibilización dirigidas a hombres de etnia gitana. Igualmente se impulsarán los programas de acogida integral para mujeres sin hogar víctimas de violencia de género o que se encuentren en alto riesgo de serlo.

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

Las mujeres extranjeras representan el 49,1% del total de población extranjera en Andalucía. A 1 de enero de 2026, la población extranjera femenina suma 472.565 mujeres, lo que supone un incremento del 5,6% con relación al año anterior (25.209 mujeres más). Este crecimiento de la población femenina andaluza se vincula al aumento de la población de origen extranjero.

Las mujeres migrantes llegan por motivos relacionados con la reagrupación familiar, el empleo, los estudios o la protección internacional. Sin embargo, sus procesos de integración pueden verse condicionados por factores de género que incrementan su vulnerabilidad, como la persistencia de la división sexual del trabajo que contribuye a la alta feminización de diversos sectores, principalmente el empleo doméstico y de cuidados. También enfrentan desigualdades estructurales y situaciones de discriminación múltiple por razón de género y origen, que limitan su participación social y económica y aumentan el riesgo de exclusión.

Junto con lo anterior, es preciso visibilizar las formas específicas de violencia que pueden afectar a las mujeres y niñas migrantes entre las que se encuentran la trata de seres humanos con fines de explotación, la violencia de género, los matrimonios forzados, la mutilación genital femenina y la persecución por motivos de orientación sexual o identidad 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 previstas se adecúan a la siguiente normativa y planificación estratégica:

- La actuación dirigida a la realización de estudios sobre la situación de la mujer inmigrante en Andalucía atiende a los artículos 10.2 y 49 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- La actuación encargada de desarrollar acciones formativas y de sensibilización con perspectiva de género sobre migraciones, género y trata de seres humanos considera los artículos 47 y 49 de la citada Ley 12/2007. Asimismo, responde a las Líneas 5.A y 5.B del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.
- Por su parte, la financiación y gestión de programas de inclusión social, cultural y laboral para mujeres migrantes vulnerables y el servicio de intervención social y comunitaria para mujeres migrantes temporeras de migración circular responden a los artículos 46.1, 46.2 y 49 de la Ley 12/2007 y a las Líneas 2.C y 4.A del Plan Estratégico para la Igualdad.

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 de la aplicación de las actuaciones previstas son los siguientes:

- Promover el acceso de las mujeres migrantes a los servicios públicos en igualdad de condiciones, mediante los instrumentos que desarrolla este programa presupuestario, como las diferentes líneas de subvenciones a entidades locales u organizaciones no gubernamentales o bien los contratos para la atención de mujeres migrantes temporeras.
- Impulsar la participación efectiva de las mujeres migrantes en los espacios de participación y representación pública, como los Foros para la Integración de las Personas de Origen Migrante, favoreciendo la incorporación de sus propuestas en la planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas. Se ha previsto incrementar su asistencia a las reuniones de los foros hasta alcanzar el número de 150 mujeres migrantes.
- Aumentar el conocimiento científico y objetivo sobre la realidad de las mujeres migrantes a través de los grupos de trabajo sobre las mujeres migrantes de los foros y su difusión en el Observatorio para las Inmigraciones. Se ha previsto la elaboración de un estudio.

- Fomentar la prevención de la violencia ejercida contra las mujeres migrantes, especialmente en sus formas más graves, como la trata de seres humanos. También impulsar la atención y protección integral de sus víctimas, así como contribuir a la prevención de las prácticas culturales nocivas, especialmente la mutilación genital femenina, mediante la sensibilización y formación de los y las profesionales de los ámbitos sanitario, social y educativo. Para ello, se ha previsto realizar en 2027, al menos, 7 acciones formativas.
- Fortalecer la respuesta institucional frente a las causas y consecuencias de la vulnerabilidad que afecta a las mujeres migrantes, teniendo en cuenta la discriminación derivada de la intersección entre género y condición migratoria, que permita reducir las tasas de pobreza femenina hasta el 46% y las de paro femenino extranjero hasta el 24%.

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

Según la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD) del Instituto Nacional de Estadística, más mujeres que hombres tienen una autopercepción de discapacidad, pero no tienen reconocida esta condición.

Las mujeres con discapacidad tienen mayor esperanza de vida y sobreviven más años con una situación de discapacidad. Son más numerosas en la percepción de prestaciones: 2,6 mujeres en situación de dependencia por cada hombre, y el 65,2% son receptoras de pensiones no contributivas por invalidez, debido a su menor inclusión laboral. También se observa un mayor empobrecimiento económico de las mujeres con discapacidad.

Estas también enfrentan múltiples situaciones de discriminación por la intersección de su condición de mujeres y de discapacitadas, así como por otras circunstancias personales, laborales y sociales, lo que conlleva menor acceso a recursos, al empleo y a la participación social. También presentan una mayor exposición a situaciones de violencia y vulnerabilidad. En consecuencia, se detecta una falta de enfoque interseccional en el tratamiento de las personas discapacitadas.

En cuanto a las personas mayores, según los datos del Padrón Continuo del Instituto Nacional de Estadística a 1 de enero de 2025, el envejecimiento presenta una marcada feminización. Las mujeres mayores se ven más afectadas por la viudedad, la soledad no deseada, el aislamiento social y la brecha digital, como consecuencia de desigualdades de género acumuladas a lo largo de la vida en ámbitos como el empleo y los cuidados. Estas circunstancias pueden limitar su autonomía, participación social y acceso a recursos, así como dificultar la detección de situaciones de 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

En el ámbito de las personas con discapacidad, las actuaciones atienden de manera general al artículo 48 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Además, la actuación A.1, «Desarrollo del III Plan de Acción Integral para las Personas con Discapacidad en Andalucía y del Plan de Acción Integral para Mujeres con Discapacidad», responde al artículo 43 de la citada Ley 12/2007, así como la línea de actuación 1 del Eje Gobernanza del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028. Por su parte, la A.2, «Fomento de acceso a recursos: atención a reconocimiento en edades tempranas, revisión de las Bases Reguladoras de subvenciones», atiende a los artículos 1, 13 y 55 de la Ley 12/2007, así como al objetivo 1 del citado Plan Estratégico para la Igualdad.

La actuación A.3, «Promoción de imagen social de la discapacidad, especialmente de mujeres y niñas», considera el artículo 57 de la Ley 12/2007. La A.4, «Acciones para la plena integración laboral de las personas con discapacidad intelectual en el empleo público», se vincula a los artículos 31 y 48 de la Ley 12/2007, además de al objetivo 2 del Plan Estratégico para la Igualdad. Para la actuación A.5, «Formación en discapacidad y género en la atención por profesionales de la Administración con enfoque interseccional», su referente es el artículo 50 de la Ley 12/2007.

En el caso de la actuación A.6, «Discapacidad y violencia de género: acciones de sensibilización en educación afectivo-sexual y facilitadores judiciales», se atiende a los artículos 27 y 39.1.a) de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, así como a los objetivos 4 y 5 del citado Plan Estratégico para la Igualdad.

En el ámbito de las personas mayores, las actuaciones del Programa 31R contribuyen a reducir las desigualdades de género identificadas entre las personas mayores mediante el fomento de la participación social, la prevención de la soledad no deseada, la promoción de la autonomía personal y la reducción de la brecha digital. Asimismo, incorporan medidas de sensibilización y detección de situaciones de violencia de género en mujeres mayores. Estas actuaciones se desarrollan en coherencia con la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y el 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

En el ámbito de las personas con discapacidad, se contempla el impulso de la planificación estratégica a través del desarrollo del Plan de Acción Integral para Mujeres con Discapacidad de Andalucía, de manera que se impulsen las medidas transversales de acción positiva para las mujeres con discapacidad.

En el ámbito del acceso a los recursos o subvenciones, se espera mejorar la atención e inclusión social de las mujeres con discapacidad y la prevención de malos tratos y violencia de género, promovida por entidades específicas y generales.

De forma complementaria, se busca mejorar la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual incorporadas al empleo público mediante el impulso de una adecuada identificación de los puestos y tareas, el asesoramiento y acompañamiento en el puesto de trabajo, formación y sensibilización al entorno laboral o el apoyo informal o externo que precisen estas personas.

Asimismo, se prioriza el fomento de la accesibilidad universal y de modelos que garanticen la autonomía personal y la vida independiente. También la promoción de un cambio de actitudes y prejuicios, especialmente en relación con las mujeres con discapacidad.

En paralelo, y con el fin de prevenir situaciones de violencia de género y vulnerabilidad, se reforzará la educación afectivo-sexual de las personas con discapacidad intelectual, así como la capacitación profesional de los facilitadores judiciales.

Estas metas también requieren de una capacitación continua del personal de la Administración pública en materia de accesibilidad, discapacidad y género desde un enfoque interseccional, asegurando que las políticas y servicios respondan eficazmente a la diversidad social.

En el ámbito de las personas mayores, se espera mejorar la participación social, la autonomía personal y la inclusión de las personas mayores, especialmente de las mujeres, favoreciendo la igualdad de oportunidades en el acceso a recursos, actividades y servicios. Asimismo, se prevé reducir situaciones de soledad no deseada, aislamiento social y brecha digital, reforzando el ejercicio efectivo de sus derechos y su bienestar.

Igualmente, se espera aumentar la sensibilización y la detección de situaciones de violencia de género en mujeres mayores, mejorando su protección y acceso a recursos de apoyo.

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

El número de denuncias interpuestas por violencia de género constituye un indicador relevante para aproximar la magnitud de las situaciones de desigualdad, discriminación y violencia que sufren las mujeres.

Durante el año 2025, en Andalucía se registraron 40.610 denuncias, concentrándose el mayor volumen en las provincias de Málaga (8.783), Sevilla (8.353) y Cádiz (6.323). La provincia con menor número de denuncias fue Jaén, con 2.060 casos. En términos evolutivos, las denuncias por violencia de género en Andalucía aumentaron un 3% respecto a 2024, un incremento ligeramente superior al registrado en el conjunto de España (2,6%).

En relación con los feminicidios, en 2025 se contabilizaron 15 mujeres asesinadas en Andalucía, 5 más que en 2024, situando a la comunidad autónoma como la región con mayor número absoluto de víctimas mortales por violencia de género.

En cuanto a las órdenes de protección incoadas, en 2025 se dictaron 40.205 en España, de las cuales 8.240 correspondieron a Andalucía, lo que representa el 20,5% del total nacional.

En términos interanuales, se observa un descenso del 1,5% en Andalucía y una disminución del 2,5% en el conjunto del Estado respecto a 2024.

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 vinculan a la siguiente normativa y planificación estratégica:

- Los artículos 5, 6, 9, 20 y 25 de la Ley 13/2007, sobre sensibilización, formación, investigación y mejora de la respuesta institucional frente a la violencia de género y se atiende a lo previsto en la disposición adicional primera, sobre elaboración del Informe anual.
- Se integran en el Eje V del Plan Estratégico citado, denominado «Sociedad libre de violencias sexistas», cuyo objetivo es avanzar en la prevención, detección, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres.
- Al principio general de igualdad de género recogido en el artículo 43.2 de la Ley 12/2007, incorporando de manera expresa el enfoque 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

Mediante las actuaciones indicadas se pretende ampliar el conocimiento sobre las causas y efectos de la violencia de género y mejorar la formación de los profesionales de los diversos ámbitos implicados en materia de violencia de género, a fin de garantizar una mejor atención a las víctimas. También se persigue crear grupos de trabajo y redes de apoyo, y conocer la realidad de este fenómeno, en todas sus manifestaciones, extensión y profundidad, sus causas y efectos, su incidencia y percepción social. El fin último de esta acción de política pública es erradicar la violencia de género y avanzar hacia la plena igualdad entre hombres y mujeres.

Mediante el XVIII Congreso para el Estudio de la Violencia contra las mujeres, se pretende formar a 680 profesionales de la Administración pública y entidades privadas, para garantizar la mejor formación y atención a las víctimas.

También se pretende subvencionar 24 proyectos para formación en violencia de género y 5 proyectos de investigación sobre las diferentes manifestaciones de la violencia de género.

En cuanto a las actuaciones públicas en materia de LGTBI, se persigue avanzar hacia la inclusión plena de las personas LGTBI y sus familiares, garantizando su participación en todos los ámbitos sociales, así como la igualdad de oportunidades. Se presta especial atención a la discriminación múltiple que afecta a mujeres lesbianas, bisexuales y trans, ámbito en el que se integrará el enfoque interseccional.

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

La desigualdad entre mujeres y hombres se manifiesta desde las primeras etapas de la vida y, en su expresión más grave, puede derivar en situaciones de violencia. En el ámbito de la violencia de género, durante 2025 se registraron en Andalucía 14 mujeres asesinadas por sus parejas o exparejas, cuatro más que en 2024. Andalucía volvió a ser, en términos absolutos, la comunidad autónoma con el mayor número de asesinatos por violencia de género del país.

En relación con las personas mayores, las mujeres presentan una mayor esperanza de vida, por lo que constituyen el grupo más numeroso en las edades avanzadas. Esta diferencia se intensifica a medida que aumenta la edad y se asocia a una mayor incidencia de situaciones de soledad no deseada. Pese a su mayor presencia demográfica, persisten importantes desigualdades económicas derivadas de trayectorias laborales y familiares diferenciadas, que se traducen en una brecha de género en las pensiones, con prestaciones medias inferiores para las mujeres. Asimismo, en el desarrollo de situaciones de dependencia de las mujeres mayores, en función del grado, se aprecian diferencias en la distribución por sexo. A fecha 31 de diciembre de 2025, las mujeres representaban el 62% de las personas con la situación de dependencia reconocida, manteniéndose esa proporción a lo largo de los diferentes grados.

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 general todas las actuaciones del programa presupuestario se adecúan a la siguiente normativa:

- Ley 12/2007, de 26 de 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 2027, se prevé que haya alrededor de 750 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, lo que supone un monto de cerca de 2 millones de euros.

En cuanto a la Renta Mínima de Inserción Social, se espera atender a alrededor de 15.000 personas beneficiarias, de las cuales el 70% son mujeres. Por tanto, esta actuación incidirá directamente en la mejora de la situación de las mujeres andaluzas que se encuentran en vulnerabilidad social.

Con la misma finalidad de mejora de la realidad que viven las mujeres andaluzas, se incorpora la perspectiva de género 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. También se incluye en los programas de sensibilización y atención a mujeres mayores en entorno rural y en los 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.

Finalmente, se incluye como criterio de baremación que las entidades dispongan de un Plan de Igualdad y que desarrollen medidas de conciliación, la incorporación de un diagnóstico de situación que incluya la diferente situación de partida de mujeres y hombres, 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 múltiples situaciónes de vulnerabilidad.

14.31 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».

Según datos del Ministerio de Igualdad, desde 2003 y hasta el 15 de septiembre de 2026, han sido asesinadas 1.378 mujeres por sus parejas o exparejas en España (37 en 2026). De estas, 291 han muerto en Andalucía (10 en 2026). En el mismo periodo, 68 menores de edad han sido asesinados y otros 1.882 han quedado huérfanos por la violencia de género ejercida hacia sus madres, de los cuales 11 casos de muerte se produjeron en Andalucía.

Por otro lado, y según la Macroencuesta de Violencia de Género 2024 del Ministerio de Igualdad, el 30,3% de mujeres residentes en España de 16 o más años ha sufrido violencia en sus vidas (el 57,3% en 2019), siendo las jóvenes las más afectadas, sobre todo en violencia psicológica de control (25,1%) y acoso digital (12,2%). La Macroencuesta también señala que el 12,7% de mujeres de 16 o más años han sufrido violencia física o violencia sexual por parte de sus parejas o exparejas en algún momento de su vida. De ellas, el 41,4% ha acudido a algún servicio asistencial, aunque solo el 16,8% presentaron denuncia.

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

Este programa se adecúa a la Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre. Por tanto, todas sus actuaciones están vinculadas directamente a 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

La violencia de género es un problema de índole social que afecta a las víctimas que la padecen de manera directa y a la ciudadanía en su conjunto, mostrándose como una de las manifestaciones más graves, dramáticas y lesivas de la desigualdad, quedando aún mucho por hacer hasta eliminarla de un modo definitivo. Para ello, el Instituto Andaluz de la Mujer, en el desarrollo de sus funciones y de la normativa que le es de aplicación, destina todos sus objetivos y actuaciones a la consecución de dichos fines y a la superación de todos aquellos obstáculos que frenen el avance en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como a contribuir a la erradicación de la violencia de género y prestar servicios asistenciales de calidad a las víctimas.

32G ACCIONES PARA LA IGUALDAD Y PROMOCIÓN DE LAS MUJERES

1. Diagnóstico 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 igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental recogido en el Estatuto de Autonomía de Andalucía, pero persisten brechas estructurales en educación, empleo, cuidados, participación y comunicación.

Los estereotipos interiorizados desde la infancia y reforzados por familia, escuela, publicidad, medios y redes sociales condicionan vocaciones, trayectorias y representación femenina. A ello hay que sumarle la doble jornada, los techos de cristal y las redes masculinizadas de poder.

En 2025, el empleo femenino andaluz creció más que el masculino (4,4% frente a 3,6%), aunque el paro femenino fue del 17,5%, frente al 12,2% masculino, una brecha de 5,3 puntos porcentuales que supera el 30% entre mujeres con hijos/as.

La desigual distribución de los cuidados y la falta de corresponsabilidad provocan parcialidad, interrupciones laborales, menores salarios y pensiones. Las mujeres asumen el 83% de las excedencias y la brecha salarial se sitúa en el 25,9%.

Además, persisten desigualdades en la negociación colectiva, aplicación de planes de igualdad y protocolos frente al acoso, acceso al emprendimiento y defensa ante la discriminación laboral.

Por otra parte, aunque las mujeres presentan mayor nivel educativo, las andaluzas están infrarrepresentadas en STEM: solo representan el 25% en el ámbito de la ingeniería. También se observa una fuerte masculinización en distintas disciplinas de la Formación Profesional, como transporte, electricidad e informática, ámbitos en los que los hombres superan el 90%. Sin embargo, las mujeres están sobrerrepresentadas en los estudios de salud (más del 72%).

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 32G se adecúan a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, 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 las mujeres en la vida política, económica, cultural y social y superando cualquier discriminación.

También se enmarcan en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, cuya finalidad es establecer las directrices, objetivos estratégicos y líneas básicas de intervención que orientarán las actividades de los poderes públicos en Andalucía en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el fin último de alcanzar la democracia paritaria y la plena incorporación de la mujeres, en orden a superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral.

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 desarrollo de las actuaciones de promoción de igualdad entre mujeres y hombres incide en importantes aspectos que complementan las políticas que se ejecutan por la Junta de Andalucía, adquiriendo el programa presupuestario 32G un carácter integrador del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de sus políticas y acciones.

Los principales resultados esperados para 2027 se darán en los siguientes ámbitos:

- Transversalidad: reforzar las Unidades de Igualdad en la Administración y las universidades andaluzas; ofrecer formación y asesorar en informes de impacto y planes de igualdad para integrar la perspectiva de género en políticas, normas y presupuestos de la Junta de Andalucía.
- Coeducación: formar al profesorado y a las Asociaciones de Madres y Padres del Alumnado, así como elaborar materiales para reducir segregación formativa y prevenir violencia de control y acoso digital.
- Empresas: reforzar la igualdad mediante planes de igualdad y protocolos antiacoso, previniendo la discriminación laboral mediante la negociación colectiva; capacitar para incorporar la igualdad y reducir desigualdades; reconocer y difundir modelos empresariales comprometidos con la igualdad y el empleo femenino; facilitar asesoramiento y defensa legal especializada en casos de discriminación laboral; ampliar la implicación de entidades en medidas de conciliación y corresponsabilidad y mejorar el acceso a recursos y oportunidades laborales y empresariales.
- Universidad: favorecer la diversificación profesional hacia ámbitos con infrarrepresentación femenina.
- Participación: reforzar el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres, fomentar el movimiento asociativo y otorgar reconocimientos para aumentar la incidencia femenina en las políticas públicas.
- Publicidad: mejorar la detección y respuesta ante contenidos sexistas y difundir representaciones igualitarias.
- Información y atención: mantener los centros municipales de información a la mujer, el teléfono de atención e información 900 200 999 y el Centro de Documentación María Zambrano, para garantizar información y orientación a las mujeres.

14.51 Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo

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

Las desigualdades de género continúan constituyendo una barrera para el ejercicio efectivo de los derechos humanos y el desarrollo sostenible, que se manifiestan con especial intensidad en contextos de pobreza, conflicto, desplazamiento forzado, crisis humanitarias y emergencias climáticas, ámbitos prioritarios de actuación de la cooperación andaluza.

Según las referencias recientes de ONU Mujeres:

- 840 millones de mujeres han sufrido violencia física o sexual por parte de la pareja, violencia sexual fuera de la pareja o ambas.
- 83.000 mujeres y niñas fueron asesinadas en 2024, de las cuales unas 50.000 (el 60%) murieron a manos de su pareja o de un familiar.
- Las mujeres solo cuentan con el 67% de los derechos legales garantizados.
- Los desplazamientos forzados incrementan el riesgo de violencia de género y favorecen fenómenos como el matrimonio infantil y la trata de personas.

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 incorporan la perspectiva de género de manera transversal y específica, en coherencia con el enfoque de género que el IV Plan Andaluz de Cooperación para el Desarrollo 2025-2028 identifica como eje vertebrador de la cooperación andaluza. En este sentido, se presta especial atención a la reducción de las brechas de género, al fortalecimiento de la autonomía económica, social y política de las mujeres, a la garantía de sus derechos sexuales y reproductivos y a la prevención y erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, con especial incidencia en los contextos de crisis humanitarias.

Las actuaciones programadas se adecúan también a los principios y objetivos establecidos en la Ley 12/2007, en la Ley 13/2007 y en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, contribuyendo a la integración de la perspectiva de género, la eliminación de las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres y la prevención de todas las manifestaciones 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

Para 2027, se incorpora un enfoque de doble transversalidad, integrando de forma conjunta las perspectivas de género y sostenibilidad ambiental. Para ello, se mantiene una reserva presupuestaria de, al menos, el 20% del presupuesto ejecutado destinada a actuaciones específicamente orientadas a la promoción de la equidad de género, el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra todas las formas de violencia de género.

Los resultados del programa afectarán:

- A los agentes andaluces de cooperación: ONGD, Universidades, Entidades Locales y Organismos Multilaterales de Desarrollo.
- A la población de los países en los que actúa la cooperación andaluza, prestando especial atención a las mujeres y niñas en situación de vulnerabilidad y favoreciendo que constituyan, al menos, el 60% de las personas beneficiarias directas.
- A la población andaluza, a través de las medidas de formación y sensibilización.

Y se espera que los resultados al final del periodo sean:

- Del total de acciones, al menos que el 20% estén orientadas a la equidad de género, al empoderamiento de las mujeres y las niñas y a la prevención y erradicación de la violencia de género.
- Haber dedicado el 20% del presupuesto a la promoción de la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres.
- La cooperación andaluza haya atendido a 492.000 mujeres (el 60% de las personas atendidas).

En función del tipo de actuación:

- Del total de acciones destinadas a la promoción de una ciudadanía global crítica y comprometida con el desarrollo sostenible, con enfoque de género y fortalecimiento de capacidades, que al menos el 15% estén orientadas a la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres y el 8% a la prevención y erradicación de la violencia de género.
- Del total de acciones destinadas a la generación de procesos de desarrollo sostenible en áreas prioritarias de la cooperación andaluza, con enfoque de género, que al menos el 10% estén orientadas a la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres y el 10% a la prevención y erradicación de la violencia de género.
- Del total de acciones destinadas a la protección de personas afectadas por crisis humanitarias, que al menos el 10% estén orientadas a la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres y el 10% a la prevención y erradicación de la violencia de género.

Con todo ello, los resultados esperados son:

- Fomentar una sociedad más igualitaria, inclusiva y sostenible.
- Contribuir al desarrollo humano sostenible mediante la reducción de las brechas de género y las desigualdades estructurales.
- 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.
- Fortalecer la autonomía, el liderazgo y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.
- Contribuir a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y las niñas.
- Fortalecer la incorporación plena de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la cooperación andaluza.

14.52 Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía

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

Las adicciones constituyen un problema de salud pública con impactos diferenciados según el sexo. En 2025, la Red Pública de Atención a las Adicciones atendió a 50.882 personas: el 82,5% hombres y el 17,5% mujeres. La menor presencia de mujeres no implica necesariamente una menor prevalencia, pues existen factores que dificultan la detección, la demanda de ayuda, el acceso y la permanencia en tratamiento, como el estigma, la ocultación del consumo, las responsabilidades de cuidados y la violencia de género.

Las diferencias también se reflejan en las consecuencias más graves. De los 9.026 episodios de urgencias hospitalarias de 2025, el 67,7% correspondió a hombres y el 32,3% a mujeres. De los 276 fallecimientos por reacción aguda a sustancias registrados en 2023, el 84,1% fueron hombres y el 15,9% mujeres. El 40,9% de las mujeres fallecidas presentaba indicios de suicidio, frente al 13,4% de los hombres, evidenciando la relación entre adicciones, salud mental y vulnerabilidad.

En las adicciones comportamentales, el riesgo de uso problemático de redes sociales es mayor en mujeres (3,3%) que en hombres (2,8%), mientras que el riesgo asociado a videojuegos se concentra en hombres jóvenes. Por ello, la prevención y atención integral debe considerar género, edad y salud mental para favorecer la igualdad de oportunidades.

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 de este programa se adecúan a la siguiente normativa y planificación estratégica:

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:
  - » Artículo 4.6. Principios generales.
  - » Artículo 5. Transversalidad de género.
  - » Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
  - » Artículo 41.11. Políticas de salud.
  - » Artículo 43. Igualdad en las políticas sociales.
- 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.
- 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 programa tiene como finalidad garantizar una atención integral, coordinada y especializada a las mujeres con problemas relacionados con las adicciones, incorporando la perspectiva de género en la planificación, intervención, seguimiento y evaluación. Para ello, establece un marco técnico institucional que orienta la actuación profesional y favorece la coordinación entre las redes de atención a las adicciones y a la violencia de género, garantizando respuestas integrales y evitando intervenciones fragmentadas.

La perspectiva de género es especialmente relevante, ya que los factores de riesgo, las pautas de consumo, sus consecuencias y las barreras de acceso a los recursos pueden diferir entre mujeres y hombres. Estas diferencias también deben considerarse en las adicciones comportamentales, como el uso problemático de internet y redes sociales, los videojuegos, las compras compulsivas y el juego de azar, incluidas las modalidades online. En las mujeres, situaciones como la violencia de género, la dependencia económica, el aislamiento, la sobrecarga de cuidados o la falta de apoyo social pueden dificultar la detección y el acceso a los recursos e incrementar la vulnerabilidad.

Se priorizará la detección temprana de las adicciones y de las situaciones de violencia de género mediante cribado, valoración integral y coordinación profesional. La identificación precoz facilitará la derivación a recursos especializados y favorecerá la continuidad y adherencia a los tratamientos. La intervención contemplará las necesidades específicas de las mujeres víctimas de violencia de género, garantizando seguridad, confidencialidad y adecuación de los itinerarios asistenciales.

Asimismo, se promoverán planes de atención individualizados que integren las dimensiones adictiva, psicológica, social, familiar y de género, desde un enfoque centrado en la persona. Se buscará reducir

riesgos, fortalecer la autonomía y favorecer la integración social y laboral, con especial atención a mujeres en situaciones de mayor vulnerabilidad o riesgo extremo y facilitando el acceso a recursos residenciales y habitacionales cuando sea necesario ante la ausencia de apoyo familiar o social.

El programa contempla la atención a niños, niñas, adolescentes y otras personas del entorno familiar afectadas por la violencia de género, reforzando la coordinación. Se impulsará la formación profesional en género, violencia y adicciones, incluidas las comportamentales, atendiendo a las diferencias en exposición, impacto, detección y acceso al tratamiento. También se promoverá la identificación y difusión de buenas prácticas y la mejora de procedimientos.

Finalmente, se establecerán mecanismos de seguimiento y evaluación mediante indicadores desagregados por sexo y, cuando proceda, edad, tipo de adicción y situación de violencia. El análisis permitirá valorar la efectividad, detectar brechas de atención y orientar la mejora continua desde la perspectiva de género.

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

Las personas mayores constituyen el grupo demográfico más numeroso de la comunidad autónoma, reflejo de un progresivo envejecimiento de la población andaluza. Actualmente residen en Andalucía 953.377 mujeres y 756.763 hombres, diferencia que va incrementándose a medida que se avanza en tramos de edad. La población potencialmente dependiente en Andalucía, según datos del Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia a 30 de junio de 2026, se estima en 1.096.572 personas, cifra que refleja una demanda creciente.

En cuanto a las solicitudes registradas en Andalucía, 289.284 mujeres y 180.684 hombres han solicitado el reconocimiento de la situación de dependencia, con una concentración de grupos de edad avanzada. La feminización de la dependencia constituye una característica estructural del sistema. Las mujeres representan una proporción mayoritaria de las solicitudes, especialmente en edades avanzadas, como consecuencia de una mayor esperanza de vida y de una mayor prevalencia de situaciones de discapacidad y dependencia. Este binomio edad-género exige la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal en la atención a personas en situación de dependencia.

Entre los principales problemas detectados se encuentran la elevada proporción de mujeres mayores que viven solas y tienen escasos apoyos familiares, además de una situación de vulnerabilidad económica provocada por trayectorias laborales interrumpidas, trabajos no remunerados o precarios, brecha salarial y pensiones no contributivas.

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 de este programa se adecúan a la siguiente normativa y planificación estratégica:

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:
  - » Artículo 4.6. Protección frente a la discriminación múltiple.
  - » Artículo 9. Capacitación del personal público.
  - » Artículo 43. Igualdad en políticas sociales.
  - » Artículo 44. Mujeres mayores.
  - » Artículo 45. Personas cuidadoras.
  - » Artículo 46. Inclusión social.
  - » Artículo 48. Mujeres con discapacidad.

- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género:
  - » Artículo 5. Fomento de las investigaciones.
  - » Artículos 20. Formación de profesionales y del personal de la Administración de la Junta de Andalucía.
  - » Artículo 25 bis. Formación en el ámbito de los servicios sociales y de otros profesionales.
  - » Artículo 29 ter. Protección a personas mayores, con discapacidad o en situación de dependencia que convivan con la mujer víctima de violencia de género.
  - » Artículo 45. Atención a colectivos especialmente vulnerables.
- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028:
  - » Línea 1.A. Perspectiva de género.
  - » Línea 2.B. Salud y bienestar social.
  - » Línea 2.C. Feminización de la pobreza.

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 pretende mejorar la calidad de vida de la ciudadanía y, especialmente, de las mujeres, que constituyen la mayoría de la población en situación de dependencia. Las mujeres, predominantes entre la población de edad avanzada, presentan mayores niveles de deterioro de la salud y dependencia, en parte asociados a la desigual distribución de los trabajos de cuidados. Asimismo, su menor participación y sus peores condiciones en el empleo remunerado generan una menor capacidad económica y una mayor vulnerabilidad en la vejez. A ello se suma que el uso de los servicios y prestaciones presenta diferencias según el sexo, relacionadas con los roles y patrones de género.

Otro de los resultados previstos es el incremento de la autonomía personal de las personas mayores, con discapacidad y en situación de dependencia, garantizando el acceso a cuidados y servicios especializados, previniendo situaciones de dependencia y contribuyendo a combatir la soledad no deseada, desde una atención sensible a las diferentes necesidades de mujeres y hombres.

Asimismo, se prevé reforzar el apoyo a las personas cuidadoras no profesionales mediante el Programa de Respiro Familiar, colectivo compuesto mayoritariamente por mujeres. Este programa facilita la atención temporal de personas dependientes, con o sin reconocimiento de la situación de dependencia, cuando sus familiares no pueden asumir los cuidados por motivos de descanso, movilidad o enfermedad. Se pretende así favorecer la autonomía y calidad de vida de las personas usuarias y de su entorno, contribuyendo también a prevenir la sobrecarga derivada de la feminización de los cuidados.

Por otra parte, se pretende reducir las situaciones de desventaja social y económica de las personas en situación de vulnerabilidad o exclusión social, prestando especial atención a las mujeres.

A estos resultados se pretende contribuir, entre otros medios, mediante la atención a través de teléfonos especializados dirigidos a personas mayores, personas con discapacidad o con dificultades de accesibilidad, lo que permitirá detectar y derivar posibles situaciones de riesgo de maltrato en los ámbitos familiar, social e institucional, proporcionando, asimismo, información sobre recursos y programas de apoyo.

Finalmente, las actuaciones de divulgación en materia de igualdad y prevención de la violencia de género contribuirán a sensibilizar al personal de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía y a consolidar la integración de la perspectiva de género en los procedimientos de gestión, favoreciendo una atención más igualitaria y contribuyendo a la prevención y erradicación de la violencia de género.

En el ámbito de la infancia y la adolescencia, se prevé que las acciones de formación, divulgación, investigación y análisis desarrollados por el Observatorio de la Infancia u Adolescencia de Andalucía contribuyan a actualizar y mejorar el conocimiento sobre niñas, niños y adolescentes, incorporando el análisis de factores que pueden generar desigualdades, desprotección o discriminación por razón de sexo y otras circunstancias sociales.

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

En 2026, del presupuesto asignado a ayudas sociales extraordinarias, se destina el 89,3% a las Ayudas Sociales Extraordinarias de las Pensiones No Contributivas (PNC). Para el ejercicio 2027, este monto asciende al 88,9%.

Los datos del IMSERSO, correspondientes al inicio del año 2026 en Andalucía, muestran la siguiente distribución según tipos de ayudas sociales:

- Ayudas Sociales Extraordinarias de las Pensiones no Contributivas (ASE PNC): cerca de 93.000 personas beneficiarias de PNC (63,6% mujeres y 36,4% hombres). El alto porcentaje de mujeres perceptoras de estas ayudas es consecuencia de las desigualdades en el acceso al mercado laboral, vinculadas con su mayor dedicación a los cuidados familiares, y menores contribuciones a la Seguridad Social. No obstante, en los últimos años se observa un leve pero mantenido descenso en el porcentaje de mujeres perceptoras de PNC, fruto de su incorporación al mercado de trabajo.

En cuanto a las y los pensionistas de PNC por jubilación, el 73,6% son mujeres, frente al 73,9% de 2025. Se sigue apreciando una feminización de los datos, motivada por el hecho de que existen más hombres que perciben pensiones contributivas y debido a que la carga de trabajo de las mujeres no ha ido acompañada de derechos laborales en muchos casos, ni tan siquiera de la oportunidad de poder afrontar una cotización digna, situación que viene a manifestar la continuidad del desequilibrio entre sexos.

Con respecto a las y los pensionistas de PNC por incapacidad, el 48,4% son mujeres.

- Fondo de Asistencia Social (ASE FAS): el 83,6% de las personas perceptoras son mujeres. Atendiendo a su modalidad, por enfermedad la perciben el 83,7% y por ancianidad el 75%. Estos datos evidencian parte de la realidad de la feminización de la pobreza en la comunidad autónoma.
- Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos (ASE SGIM): el 90% de las personas perceptoras son mujeres, intensificándose la realidad descrita en los párrafos anteriores.

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 de este programa responden al cumplimiento de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Según se establece en dicha normativa, el Gobierno andaluz está obligado a revalorizar las ayudas sociales de carácter extraordinario concedidas a favor de personas perceptoras de las pensiones de jubilación e incapacidad en su modalidad no contributiva, de las prestaciones del Fondo de Asistencia Social y del Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos. Esta revalorización será de una cuantía igual o superior a la variación que presente el IPC del año anterior.

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 pago de estas ayudas sociales extraordinarias, cuya cuantía se actualiza anualmente, busca preservar el poder adquisitivo de quienes perciben pensiones no contributivas y pensiones asistenciales, colectivo integrado mayoritariamente por mujeres, contribuyendo así a una mayor equidad social que ayude a paliar las desigualdades de género todavía existentes.

15.00 Consejería de Vivienda, Juventud y Ordenación del Territorio

El Decreto 197/2026, de 30 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Vivienda, Juventud y Ordenación del Territorio, atribuye a esta una serie de competencias de alta relevancia dentro del ámbito de la igualdad de género. Entre ellas destacan las relativas a la propuesta, desarrollo, coordinación y programación de políticas de juventud, a través del Instituto Andaluz de la Juventud, y las vinculadas con la vivienda, especialmente la coordinación de las políticas de asistencia a personas en riesgo de pérdida de su vivienda habitual en supuestos de desahucio y la promoción de alquileres sostenibles.

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 (2025), el 34,7% de la población residente en Andalucía se encontraba en riesgo de pobreza o exclusión social, mientras que el 27,7% se encontraba en riesgo de pobreza. Asimismo, el 10,9% de la población andaluza presentaba carencia material y social severa y el 12% vivía en hogares con baja intensidad en el empleo. Estos factores de vulnerabilidad económica limitan la capacidad de acceso y mantenimiento de una vivienda adecuada.

Los datos ponen en evidencia la necesidad de llevar a cabo actuaciones que garanticen un hogar a las mujeres víctimas de violencia de género. En 2025, el programa financió 205 ayudas al alquiler concedidas a mujeres víctimas de violencia de género, con la siguiente distribución:

- 137 ayudas directas a víctimas de violencia de género.
- 68 ayudas a través del Tercer Sector a mujeres víctimas de violencia de género.
- El total de personas beneficiarias fue de 205.

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 enmarcan en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, 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, y el artículo 52 bis, Mujeres jóvenes.

También se adecúa a los principios establecidos en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

Asimismo, el Plan Estatal de Vivienda 2026-2030, regulado por el Real Decreto 326/2026, de 22 de abril, incorpora expresamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de acceso a la vivienda y establece medidas específicas en favor de las familias monoparentales, de las víctimas de violencia de género y de violencia sexual. Todo ello atendiendo a su especial situación de vulnerabilidad y con el objetivo de mejorar así el acceso a viviendas asequibles en línea con las directrices europeas y estatales.

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 este programa presupuestario se espera mejorar el acceso y mantenimiento de una vivienda digna en Andalucía, teniendo en cuenta a los colectivos en situación de mayor vulnerabilidad y,

especialmente, a las mujeres víctimas de violencia de género y a las familias monoparentales. El programa demuestra así su compromiso con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, la prevención y atención de las situaciones de violencia contra las mujeres y la mejora de las condiciones de acceso y mantenimiento de una vivienda digna, contribuyendo a reducir las desigualdades de género y las situaciones de vulnerabilidad residencial en Andalucía.

Para la anualidad de 2027 objeto de programación, se espera alcanzar los siguientes resultados:

- Reducción de las brechas de género en el acceso y mantenimiento de la vivienda. Se espera favorecer una mayor presencia de mujeres entre las personas beneficiarias de las actuaciones dirigidas a colectivos vulnerables y reforzar su seguridad y estabilidad residencial, lo cual contribuirá a equilibrar los indicadores de acceso entre ambos sexos.
- Protección de las mujeres víctimas de violencia de género: el programa incorpora medidas específicas dirigidas a mujeres víctimas de violencia de género, favoreciendo el acceso a una solución habitacional adecuada.
- La ejecución del programa contribuirá a reducir las situaciones de inseguridad y exclusión residencial que afectan especialmente a mujeres en situación de vulnerabilidad, mejorando su acceso a viviendas y soluciones habitacionales adecuadas y favoreciendo su autonomía personal y económica.
- Incremento del acceso a soluciones habitacionales adecuadas mediante la aplicación de las líneas de ayuda al alquiler y de atención a situaciones de especial vulnerabilidad contempladas en el Plan Estatal de Vivienda 2026-2030 y en el Plan Vive en Andalucía 2020-2030.
- Fortalecimiento de la coordinación institucional y social: se continuará impulsando la cooperación con entidades del Tercer Sector, Administraciones locales y entidades sociales para garantizar una respuesta adecuada a las situaciones de vulnerabilidad residencial. En 2026 se ha convocado específicamente una línea de ayudas dirigida a entidades del Tercer Sector para facilitar soluciones habitacionales a víctimas de violencia de género, personas objeto de desahucio, personas sin hogar y otras personas especialmente vulnerables.

En conclusión, se prevé que la implementación del programa, en coordinación con el Plan Estatal de Vivienda 2026-2030 y el Plan Vive en Andalucía 2020-2030, contribuya a reducir las desigualdades de género en el acceso y mantenimiento de la vivienda en Andalucía, mejorando la seguridad habitacional de mujeres y hombres y garantizando una atención específica a las mujeres víctimas de violencia de género y a otros colectivos en situación de especial vulnerabilidad.

15.31 Instituto Andaluz de la Juventud

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 causa

El presente programa ha detectado las siguientes desigualdades de género con respecto a las mujeres jóvenes en Andalucía:

- Mayor tasa de emancipación juvenil temprana y constitución de familias más numerosas.
- 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 relacionado con el ciberacoso.

Con respecto al Instituto Andaluz de la Juventud (IAJ), se detecta la necesidad de incorporar plenamente y transversalizar en el IAJ la perspectiva de género en el desarrollo de sus competencias y funciones. Además, se identifica que los proyectos subvencionados por el IAJ no contemplan la perspectiva de género.

Con respecto a las causas de estas desigualdades, obedecen a múltiples magnitudes, económicas, socioculturales, demográficas o territoriales.

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 adecúan a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género; 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 conseguir mediante las actuaciones del presente programa son los siguientes:

- Concesión de ayudas al emprendimiento juvenil con enfoque de género. Con estas ayudas se pretende 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.
- 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. Su finalidad es aumentar el número de proyectos que incluyan la perspectiva de la igualdad de género y que contemplen la participación directa y representación equilibrada de género, logrando la composición paritaria en los órganos de gobierno de las entidades de participación juvenil.
- Desarrollo de actuaciones formativas e informativas en materia de emancipación juvenil residencial, y de emprendimiento y empleabilidad juvenil con perspectiva de género. A través de estas actuaciones se favorecerá el emprendimiento y la empleabilidad juvenil, se mejorará el empleo y autoempleo de las personas jóvenes y se fomentará la empleabilidad entre los colectivos más vulnerables. Asimismo, se promueve el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el acceso al mercado laboral en igualdad de género. También se impulsará la emancipación juvenil residencial y el acceso a una vivienda asequible, con base en criterios de paridad.
- Actuaciones de juventud que favorezcan la consecución del principio de igualdad de género y la prevención de la violencia de género. Para ello se desarrollará 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 creación de estructuras de gobernanza inclusivas, promoviendo la inclusión social, la diversidad, así como la participación.
- Desarrollo de hábitos y actuaciones para una vida saludable con perspectiva de género con el objeto de 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 actuaciones del programa Carné Joven con perspectiva de género. Esta actuación facilitará el acceso de todas las personas jóvenes al carné joven, con la gratuidad del carné joven clásico *online*, y a las prestaciones ofertadas por las entidades adheridas, para la consecución de una efectiva igualdad entre hombres y mujeres jóvenes, fomentando un consumo responsable, la participación y la movilidad juvenil.
- Desarrollo de proyectos de voluntariado juvenil con perspectiva de género para 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.

15.51 Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía

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

Las mujeres mantienen una posición menos favorable en el mercado laboral, con menor presencia en un empleo estable a la vez que se ven perjudicadas por la brecha salarial, lo que dificulta el acceso y mantenimiento de una vivienda digna. La Encuesta de Necesidades y Demanda de Vivienda confirma mayores dificultades de acceso por insuficiencia de ingresos y una elevada dependencia del alquiler. La política pública de vivienda prioriza el acceso a la vivienda protegida, al Derecho Subjetivo a la Vivienda y a las ayudas al alquiler, favoreciendo especialmente a personas y unidades familiares con menores ingresos, entre las que las mujeres tienen una presencia significativa.

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 alinean con los principios y objetivos establecidos en la Ley 12/2007 y en la Ley 13/2007, incorporando la perspectiva de género en las políticas públicas de vivienda y promoviendo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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 se persigue facilitar el acceso a la vivienda de los colectivos que presentan mayores dificultades económicas y sociales, entre los que se encuentran un elevado número de mujeres, especialmente aquellas que forman parte de unidades familiares monoparentales, víctimas de violencia de género o que se encuentran en situaciones de especial vulnerabilidad.

Asimismo, mediante la incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública se favorece la inserción laboral de colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo, contribuyendo a reducir las desigualdades de género en el mercado laboral.

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

Los datos de las personas usuarias de la Red de Albergues Juveniles de la Comunidad Autónoma de Andalucía muestran que la participación femenina ha sido sistemáticamente mayoritaria: un 55,9% de las 55.197 personas ocupantes en 2023, un 56,8% de 58.466 en 2024 y un 56,1% de 78.318 en 2025. En el periodo comprendido entre enero y julio de 2026, suponen el 54,8% de los 51.314 ocupantes. Los datos no evidencian una brecha de acceso desequilibrada, pero sí aconsejan analizar las distintas pautas de evolución por sexo, edad, programa, segmento y albergue.

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:

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en materia de desagregación de datos por sexo, conciliación, lenguaje e imagen inclusivos y prevención de estereotipos.

- Ley 13/2007, en lo relativo a la prevención, detección y respuesta ante violencia de género, y al acoso sexual y por razón de sexo.
- 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

En 2027 se pretende consolidar un modelo de gestión en el que la igualdad pueda evaluarse con evidencia y no únicamente mediante declaraciones programáticas. Se reforzará, por tanto, la evaluación partiendo de datos desagregados por sexo, edad, programa y centro, trasladando los resultados a la programación, comunicación, contratación y formación.

Entre los resultados esperados, se pretende identificar si las variaciones de la participación de hombres y mujeres responden a la composición por edades, programas, destinos o segmentos comerciales y, cuando proceda, ajustar la oferta y la comunicación para asegurar igualdad efectiva de acceso y participación.

Se mantendrán y reforzarán los instrumentos internos de igualdad y no discriminación, la formación en prevención del acoso y violencias sexuales, el uso inclusivo del lenguaje y la consideración de los albergues como espacios seguros.

16.00 Consejería de Universidad, Industria, Energía e Innovación

El Decreto 198/2026, de 30 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Universidad, Industria, Energía e Innovación, le atribuye una serie de competencias de especial relevancia en el ámbito de la igualdad de género. Entre ellas 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.

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

En el ámbito académico persisten varias brechas de género como las que afectan al personal docente e investigador. El número de cátedras de universidad en el curso 2024/2025 asciende a 3.126, con una presencia de mujeres del 28% (875). En las escuelas universitarias esta representación alcanza el 35,2%. Su menor presencia en las categorías académicas superiores evidencia la persistencia de barreras estructurales que dificultan su progresión hacia puestos de mayor responsabilidad y reconocimiento.

La evidencia disponible muestra que situaciones extraordinarias como la pandemia tuvieron un impacto diferencial en la producción científica, especialmente la de las mujeres, debido a la desigual distribución de las responsabilidades de cuidados y tareas domésticas. Esta circunstancia puede limitar las oportunidades de desarrollo y promoción en la carrera investigadora.

Por otro lado, los estereotipos y roles de género influyen en las decisiones académicas y profesionales, favoreciendo la segregación horizontal en determinadas ramas de conocimiento. Los varones andaluces predominan en las carreras de Ingeniería y Arquitectura, mientras que en ciencias existe una situación más equilibrada. Las mujeres son mayoría en Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas, y Artes y Humanidades.

Finalmente, y también en cuanto al alumnado, los datos del Programa Erasmus para el curso 2024/2025 muestran que el total de estudiantes que realizaron este programa en Andalucía ascendió a 7.126 personas, con un 58,4% de mujeres. En el programa de competencia lingüística, de las 1.096 ayudas concedidas, el 69,4% correspondió a mujeres. En cuanto a la bonificación por los créditos superados en primera matrícula, del total de 110.385 alumnos y alumnas beneficiarios en el 2024/2025, la participación de las mujeres fue del 56%.

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. Así, el artículo 5 de la Ley 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.

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 fomentarán la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de la carrera profesional e impulsarán una presencia equilibrada en los ámbitos de la investigación, la ciencia, la innovación y la tecnología, prestando especial atención a aquellos sectores donde se detectan mayores desequilibrios de género. Igualmente, se apoyarán medidas de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral que faciliten el desarrollo profesional del personal docente, investigador, técnico y de administración y servicios, evitando que las responsabilidades de cuidados generen desigualdades en la promoción profesional 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.

Asimismo, 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 especiales dificultades de acceso o permanencia en el sistema universitario, entre ellas las víctimas de violencia de género, garantizando medidas de apoyo que contribuyan a su autonomía económica, continuidad formativa e igualdad de oportunidades.

Con las actuaciones del programa se pretende:

- Contribuir a aumentar la presencia femenina en puestos de responsabilidad, concretamente la proporción de mujeres del Personal Docente e Investigador y del Personal Técnico de Gestión y de Administración de Servicios en cargos de dirección y responsabilidad, con una representación más equilibrada en la toma de decisiones y un mejor aprovechamiento del talento de las universidades.
- Ampliar las opciones académicas y profesionales de mujeres y hombres, reduciendo la segregación formativa y ocupacional existente en determinados sectores. Para ello, se continuará promoviendo la elaboración de informes, estudios y actuaciones que permitan identificar y corregir factores que perpetúan estereotipos de género en la elección de estudios y profesiones.
- En el ámbito de la violencia de género, se mantienen la bonificación por créditos superados en primera matrícula y la exención de precios públicos, conforme al Decreto 98/2023, de 2 de mayo, lo que favorecerá que mujeres víctimas de violencia de género accedan a los estudios universitarios y los continúen.
- Las medidas de conciliación y corresponsabilidad contribuirán a mejorar las oportunidades de las mujeres en el acceso a puestos de responsabilidad, órganos de gobierno y categorías académicas superiores, incluidas las cátedras universitarias.
- Se continuará reforzando el papel de las Unidades de Igualdad de las universidades andaluzas para coordinar, evaluar y hacer seguimiento de la incorporación transversal de la perspectiva de género en las políticas universitarias.

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

La igualdad entre mujeres y hombres en el emprendimiento es clave para el desarrollo económico y la cohesión social en Andalucía; sin embargo, persisten brechas que afectan sobre todo a la consolidación

y crecimiento de los proyectos liderados por mujeres. Aunque la participación femenina en la creación de empresas se aproxima ya a la masculina en las fases iniciales, tal y como muestra la Tasa de Actividad Emprendedora (TEA) recogida en el Informe GEM para Andalucía (6,7% para las mujeres y 7,3% para los hombres), las mujeres siguen teniendo más dificultades para mantener y escalar sus negocios, además de una menor presencia en sectores tecnológicos y de alto valor añadido, así como un acceso más limitado a financiación, inversión y redes empresariales.

Estas desigualdades se explican por factores estructurales y culturales como la mayor carga de cuidados no remunerados, la persistencia de estereotipos de género, la menor presencia de referentes femeninos en sectores innovadores, la segregación formativa y el menor acceso a redes de contacto profesional. Todo ello limita su desarrollo emprendedor y su impacto económico. Además, estas brechas tienen implicaciones directas en la lucha contra la violencia de género, ya que la autonomía económica es un elemento fundamental para prevenir situaciones de dependencia y facilitar la salida de contextos de violencia, al tiempo que el emprendimiento femenino contribuye a generar redes de apoyo e iniciativas sociales orientadas a la igualdad.

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

Este programa continuará desarrollando 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.

Las actuaciones se adecúan, además, al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2022-2028) y al Plan General de Emprendimiento (PGE) 2021-2027, que incluye entre sus objetivos estratégicos el incremento del emprendimiento femenino.

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 afrontar estos desafíos, el programa seguirá impulsando medidas para fomentar el emprendimiento femenino, como programas que identifiquen talento, promuevan habilidades empresariales y otorguen ayudas integrando la perspectiva de género.

En este sentido, se llevarán a cabo medidas tales como apoyo 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.

También se contemplan programas específicos para EBT lideradas por mujeres, acciones educativas con enfoque de género y sistemas de evaluación con indicadores desagregados por sexo, garantizando una gobernanza inclusiva y paritaria.

Se espera que el desarrollo de estas actuaciones previstas en el programa contribuya de forma relevante a la reducción de las brechas de género en el ecosistema emprendedor andaluz, avanzando hacia una mayor igualdad efectiva entre mujeres y hombres y reforzando la autonomía económica de las mujeres como factor clave en la prevención de la violencia de género.

Se prevé una mejora progresiva de la participación femenina en todo el ciclo emprendedor, especialmente en las fases de consolidación y crecimiento empresarial, donde aún existen mayores dificultades, así como un incremento de su presencia en sectores estratégicos de alto valor añadido, particularmente tecnológicos y digitales. Las medidas de apoyo a la financiación, el asesoramiento especializado y la formación contribuirán a reducir las barreras de acceso a recursos económicos, competenciales y de inversión, mejorando la viabilidad y sostenibilidad de los proyectos liderados por mujeres.

Del mismo modo, el impulso de redes de mentoría, colaboración y networking favorecerá su integración en los circuitos profesionales y empresariales, reduciendo el aislamiento y mejorando las oportunidades de escalado. Se espera también un impacto positivo en la visibilización de referentes femeninos, lo que

contribuirá a la ruptura de estereotipos de género y al fomento de vocaciones emprendedoras entre mujeres jóvenes, especialmente en ámbitos STEM.

De forma específica, las actuaciones dirigidas a mujeres en situación de vulnerabilidad, incluidas las víctimas de violencia de género, reforzarán itinerarios de autonomía económica mediante acompañamiento integral, formación y acceso a recursos adaptados, reduciendo situaciones de dependencia que pueden perpetuar la violencia. En conjunto, estas actuaciones favorecerán un ecosistema emprendedor más inclusivo, equitativo y resiliente, alineado con el ODS5 (igualdad de género) y el ODS8 (trabajo decente y crecimiento económico), y orientado a la reducción progresiva de las desigualdades de género en el acceso, la consolidación y el liderazgo empresarial.

16.31 Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía

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 las mujeres para progresar en dicha carrera. A lo largo de la serie analizada, correspondiente a los cursos académicos comprendidos entre 2018-2019 y 2024-2025, este indicador ha descendido de 1,69 a 1,54. Se trata de avances todavía modestos y aún alejados de la necesaria representación equilibrada de mujeres y hombres.

Por su parte, analizando la carrera del personal docente e investigador (PDI) desde una perspectiva longitudinal, los datos ponen de manifiesto que, a medida que se avanza en la carrera académica (del grado D al grado A), la proporción de mujeres disminuye. Así, mientras que en el grado D las mujeres representan el 53% del personal, solo el 27% de quienes ocupan una cátedra universitaria (grado A) son mujeres.

Estos datos evidencian la persistencia del denominado efecto tijera en la carrera investigadora. Tal como señala el informe bienal Científicas en cifras, publicada por la Unidad de Mujeres y Ciencia en 2026, las causas que explican estas diferencias son múltiples y estructurales. Entre ellas destacan la desigualdad en las oportunidades de progresión profesional, la segregación horizontal por áreas de conocimiento, las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, y la baja representación femenina en puestos de liderazgo y toma de decisiones.

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 «Aplicar criterios de género en la determinación de los miembros de cada comisión de evaluación y acreditación» responde a lo dispuesto en los artículos 10 y 21 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que promueven la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación y del sistema universitario andaluz.

Además, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 identifica, entre otras, la infrarrepresentación de las mujeres entre el personal docente e investigador (PDI) y en la actividad investigadora, así como la persistencia del techo de cristal en dichos ámbitos.

Asimismo, las actuaciones propuestas se adecúan a lo establecido en la Ley 16/2007, de 3 de diciembre, Andaluza de la Ciencia y el Conocimiento, en particular a lo previsto en su artículo 45, apartados 1 y 4.

Por último, en los procedimientos de verificación y modificación sustancial de títulos oficiales se tienen en cuenta las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, incorporando los aspectos que resultan de aplicación en la Guía de apoyo para la elaboración de la memoria de verificación de títulos 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, persisten situaciones de desigualdad que afectan a las mujeres en el ámbito académico e investigador. De ello deriva la necesidad de que la evaluación de las carreras académicas y de las instituciones universitarias incorpore, en el marco de las políticas de aseguramiento de la calidad, criterios que tengan en consideración las diferentes condiciones en las que mujeres y hombres desarrollan su trayectoria académica y científica.

En este contexto, garantizar una composición equilibrada de las comisiones de evaluación persigue favorecer la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de evaluación y acreditación, así como enriquecer dichos procesos mediante la incorporación de perspectivas diversas, contribuyendo a una toma de decisiones más plural, objetiva y representativa.

Asimismo, la elaboración y difusión del informe Mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento, junto con la incorporación, siempre que la naturaleza de la información lo permita, de la desagregación por sexo en el resto de los informes elaborados por ACCUA, tiene por finalidad visibilizar las desigualdades de género existentes en el Sistema Andaluz del Conocimiento, conocer su evolución y facilitar la adopción de decisiones basadas en evidencias por parte de los agentes responsables de la planificación, la gestión y la evaluación de la educación superior, la investigación y la innovación.

16.52 Agencia Empresarial para la Transformación y el 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 Andalucía, la tasa de empleo masculina continúa estando por encima de la femenina, un 55,4% frente a un 43,5%, según los datos del segundo trimestre de la EPA 2026. Asimismo, el indicador Women in Digital (WID) 2024 muestra para Andalucía una diferencia de 3,2 puntos respecto a España, situándose en 60,8, lo que refleja importantes brechas en el ámbito de habilidades especializadas y empleo. Entre ellas, destacan la relativa a las personas graduadas STEM, que se sitúa en 13,7 puntos porcentuales, la brecha de titulación TIC (3,9 puntos), la relativa a especialistas TIC (2,5 puntos) y la brecha salarial en TIC (6,6 puntos). Sin embargo, la brecha andaluza es inferior a la española en el ámbito de personas graduadas STEM.

Esta situación de desigualdad se evidencia, asimismo, en otros indicadores disponibles en los sectores industrial, tecnológico y de innovación, donde la presencia femenina sigue siendo minoritaria, como reflejan indicadores como la proporción de mujeres en cargos directivos, el 38% según la EPA 2025; la proporción de mujeres empresarias, un 39,1% según datos de la ERAE del Ministerio de Hacienda, o el porcentaje de mujeres emprendedoras, que asciende a un 6,8% según el Informe GEM 2024/2025. También, en indicadores específicos, como la proporción de mujeres en I+D, el 42,9% en equivalencia a jornada completa según el INE, o el porcentaje de mujeres especialistas TIC ocupadas, un 1,7%, frente a un 4,2% de hombres, según datos deL IECA.

Esta desigualdad en el empleo de sectores de innovación refleja la urgencia de un cambio estructural en el mercado laboral, al que contribuyen las ayudas de TRADE mediante la promoción del desarrollo profesional de las mujeres, tal y como refleja el I Plan de Igualdad de la Consejería 2026-2028.

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, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, forma parte del régimen jurídico aplicable al conjunto de subvenciones gestionadas por TRADE orientadas a apoyar al sector empresarial. La redacción de las bases reguladoras de estas y de sus convocatorias ha incorporado los siguientes artículos de dicha Ley:

- Artículo 5, sobre transversalidad para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Artículo 13.2, sobre la prohibición de ser beneficiarias a las personas físicas o jurídicas condenadas por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.
- Artículo 25, sobre actuaciones que favorezcan la aportación de las mujeres para construir nuevos modelos de economía y empresa. Asimismo, se establecerán medidas de formación, asesoramiento y seguimiento para la consolidación de los proyectos empresariales.
- Artículos 9 y 57, sobre evitar la utilización de cualquier imagen discriminatoria o estereotipo sexista, y fomentar valores de igualdad, pluralidad de roles y corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Asimismo, las actuaciones de TRADE se alinean con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, en particular con su Eje IV, Espacio productivo igualitario, dirigido a incrementar la participación y el liderazgo de las mujeres en el tejido empresarial andaluz, e incorporan la perspectiva de género en la gestión de 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

TRADE ha incorporado criterios de género en sus líneas de ayudas para la puesta en marcha de pequeñas empresas y para el crecimiento y mejora de la competitividad reguladas a través del Decreto 114/2024, de 18 de junio, por el que se aprueban sus bases reguladoras, a fin de reducir la brecha de género en el tejido empresarial andaluz, previendo su mantenimiento en las nuevas líneas de incentivos que se pongan en marcha en 2027.

En este sentido, se otorga mayor intensidad de ayuda a los proyectos que fomentan la creación de empleo femenino, así como a las empresas cuya participación mayoritaria corresponde a mujeres.

Por tanto, las medidas de género incorporadas a las líneas de subvenciones de TRADE de apoyo al sector empresarial se orientan a corregir desigualdades estructurales en el tejido productivo andaluz, con especial atención a los sectores industrial, tecnológico y de innovación, donde la presencia femenina sigue siendo minoritaria.

Estas actuaciones se instrumentan a través de los incentivos adicionales para empresas promovidas mayoritariamente por mujeres y para la creación de empleo femenino, medidas que persiguen un doble efecto: reforzar la posición de las mujeres en el emprendimiento y la gestión empresarial, y estimular su contratación, mejorando así su autonomía económica, siendo un factor determinante en la prevención y erradicación de la violencia de género, así como para superar cualquier discriminación social, económica o laboral.

Siguiendo esta línea, TRADE apoya inversiones empresariales orientadas a la puesta en marcha de nuevas iniciativas, la consolidación y mejora de las ya existentes y el impulso a la I+D+i, así como la colaboración entre agentes económicos y Administraciones públicas, fomentando la participación de las mujeres en todos los niveles del ecosistema empresarial andaluz.

Los resultados esperados son los siguientes:

- Reducción de la brecha de género en el tejido empresarial, especialmente en los sectores productivos estratégicos e infrarrepresentados, como el tecnológico e industrial.
- Incremento del número de empresas lideradas por mujeres, junto con su presencia en los órganos de decisión y dirección.
- Se fomentarán entornos laborales más igualitarios y corresponsables, mediante el impulso a empresas con certificado Empresa Familiarmente Responsable (EFR) que promueven la conciliación y el bienestar laboral.
- Creación de empleo femenino de calidad, dando prioridad a la creación de puestos de trabajo ocupados por mujeres.
- Desarrollo económico más inclusivo y sostenible, que aproveche el talento femenino y contribuya a una economía más diversa, equitativa y resiliente.
- De manera indirecta se contribuirá a la lucha contra la violencia de género, al favorecer la autonomía económica de las mujeres y su inclusión activa en el ámbito productivo.

- Implementación de medidas de formación, asesoramiento y seguimiento de los proyectos empresariales liderados por mujeres.

Fundación Pública Andaluza Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada

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 Sistema Andaluz del Conocimiento persisten desigualdades estructurales de género, evidenciadas en las estadísticas de la Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía (ACCUA). La principal brecha radica en la segregación vertical o efecto tijera: aunque la base investigadora predoctoral es equilibrada, la representación femenina cae drásticamente en los niveles superiores de la carrera científica y tecnológica, siendo las mujeres minoría en la dirección de grupos de investigación, cátedras y órganos de decisión estratégica.

Además, existe una marcada segregación horizontal, con infrarrepresentación femenina en las ramas STEM. En el ámbito de la transferencia de conocimiento y la innovación, esta desigualdad se agudiza: la participación femenina en la titularidad de patentes, el liderazgo de proyectos de I+D+i financiados por empresas y la constitución de empresas de base tecnológica (EBT o *spin-offs*) en el sector biosanitario es significativamente inferior a la masculina. Igualmente, las emprendedoras e investigadoras enfrentan mayores barreras para acceder a capital riesgo y rondas de financiación privada.

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 por la entidad se vinculan al siguiente marco normativo y estratégico:

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:
  - » Artículo 14. Igualdad en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología.
  - » Artículo 32. Fomento de la igualdad en el ámbito empresarial y del emprendimiento.
  - » Artículo 58. Representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género:
  - » Artículo 10. Sensibilización en el ámbito laboral y empresarial.
- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028:
  - » Línea Estratégica 1. Gobernanza con perspectiva de género e institucionalización de la igualdad.
  - » Línea Estratégica 3. Fomento del empleo de calidad, el emprendimiento y la innovación sin sesgo de género.
  - » Línea Estratégica 6. Promoción de la participación de las mujeres en la sociedad del conocimiento, la investigación y la formación en áreas STEM.

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 desarrolladas por la Fundación pretenden contribuir activamente a la corrección de las brechas de género identificadas en la política pública de investigación, innovación y emprendimiento biosanitario en Andalucía, generando los siguientes efectos:

- Ruptura de la segregación horizontal mediante el fomento de vocaciones científicas y tecnológicas. A través del impulso a programas de divulgación orientados a etapas preuniversitarias, se espera visibilizar el talento investigador femenino. El efecto buscado es crear referentes sólidos que incentiven

a niñas y jóvenes a optar por carreras STEM, incrementando la base de futuras profesionales en el sector tecnológico y de la salud.

- Reducción de la brecha económica y de innovación mediante el impulso al emprendimiento femenino y transferencia de tecnología. A través de los servicios de apoyo al emprendimiento y los programas de aceleración empresarial, las acciones del Parque buscan reducir las barreras de entrada para las mujeres en la creación de empresas de base tecnológica. El resultado esperado es facilitar su acceso a rondas de financiación, potenciar su participación en encuentros de negocio (*matchmaking*) y aumentar el número de proyectos innovadores liderados por mujeres que logran transferir su conocimiento al mercado andaluz.
- Mitigación de la segregación vertical mediante la promoción del liderazgo femenino en la I+D+i. Al facilitar espacios de encuentro profesional (*networking*), formación especializada y acceso a recursos del ecosistema biosanitario, las actuaciones del Parque contribuyen a que las investigadoras y tecnólogas consoliden sus trayectorias. El efecto esperado es fortalecer la retención del talento femenino y promover su ascenso hacia puestos de toma de decisiones, dirección de grupos de investigación y liderazgo estratégico, combatiendo así el efecto tijera en el Sistema Andaluz del Conocimiento.

17.00 Consejería de Cultura, Patrimonio Histórico y Deporte

La Consejería de Cultura, Patrimonio Histórico y Deporte, según establece el Decreto 199/2026, de 30 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Cultura, Patrimonio Histórico y Deporte, tiene atribuidas una serie de competencias de alta relevancia dentro del ámbito de la igualdad de género. Entre ellas, las relativas a 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 impulso, dirección, coordinación, evaluación y control de políticas en materia de deporte.

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.

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

Las Administraciones públicas en general y las instituciones museísticas en el marco de sus competencias deben garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. En la actualidad, persiste una baja representación femenina en estas entidades, una problemática estructural derivada de modelos patriarcales que incide con especial fuerza en el ámbito cultural. Esto se traduce en un reducido porcentaje de actividades protagonizadas por mujeres o dirigidas específicamente a ellas.

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 por el programa presupuestario se vinculan al artículo 50 ter, Cultura, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Las actuaciones también se adecúan al artículo 10, Actividades culturales, artísticas y deportivas, de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

En el marco del programa, también se atiende a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de 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 2027, se han diseñado acciones que contribuyen a la reducción de la brecha de género en las instituciones museísticas. Estas medidas incluyen la adaptación de iniciativas, el impulso de políticas, la promoción de presencia igualitaria, o medidas de acción positiva en el ámbito de la creación y producción artística.

La finalidad principal de las actuaciones es reducir la brecha de género en las instituciones museísticas y, con ello, posibilitar un mayor protagonismo de las mujeres en las actividades y programación de los museos. En concreto, se ha previsto la organización de exposiciones, talleres y visitas guiadas en las que se ponga el acento sobre la presencia de artistas creadoras y mujeres profesionales de la cultura y el arte. Además, se atenderá al colectivo de mujeres en riesgo de exclusión social a través de actuaciones específicamente diseñadas para ellas.

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

Según la última Encuesta de Hábitos Deportivos en Andalucía, la brecha de género en el deporte muestra una realidad dual, puesto que está en mínimos históricos en la práctica de ocio o de salud, pero sigue siendo profunda y persistente en el ámbito federado, competitivo y directivo.

La brecha más alarmante se encuentra en el deporte oficial regulado por las federaciones, con datos a 31 de diciembre de 2025:

- Licencias federativas: las mujeres representan solo el 20,8% de las licencias federativas en Andalucía, mientras que los hombres representan el 79,2%. Esto significa que, de cada 10 deportistas andaluces, 2 son mujeres y 8 son hombres.
- Diferencias por disciplinas: existen deportes con una presencia masculina abrumadora como la caza (98,9%), el motociclismo (97%), la colombofilia (96,7%) o la pesca deportiva (95,7%). En contraste, las mujeres solo son mayoría en disciplinas específicas como gimnasia, hípica, patinaje y voleibol.

La menor tasa de práctica deportiva entre las mujeres se sigue debiendo, principalmente, al hecho de que creen que tienen menos habilidades y destrezas para el deporte, a la amplitud de la jornada laboral, el cuidado de los hijos y las tareas domésticas no compartidas. Además, las mujeres andaluzas se ejercitan principalmente por motivos de salud, bienestar emocional y mejora del aspecto físico. Los hombres, por su parte, priorizan el componente competitivo, el ocio con amigos y el gusto intrínseco por el deporte.

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 de este programa se vinculan con la siguiente normativa y planificación estratégica:

En primer lugar, se adecúan a la Ley 12/2007, especialmente a lo establecido en el artículo 50 bis 3, Deporte y actividad deportiva, que señala: «La Administración de la Junta de Andalucía promoverá la actividad física y el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión».

Con este objetivo, 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.

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 este programa se desarrollará 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.

También se implementarán campañas informativas en las que se incentiva a que se desarrolle la práctica deportiva en el seno de las federaciones deportivas, con las ventajas que ello conlleva a todos los niveles, en especial dirigidas al colectivo femenino.

Con la aplicación de las actuaciones de este programa se persiguen los siguientes resultados:

- Disponer de una mayor información sobre los niños y niñas que practican deporte en edades escolares, permitiendo una mejor planificación del deporte base.
- Aumentar el conocimiento sobre el número de mujeres que practican deporte en Andalucía, lo que permitirá realizar campañas informativas sobre los beneficios que tiene sobre la salud de las mujeres la práctica deportiva habitual, reducir la actual brecha de género, reducir la tasa de abandono en las niñas y adolescentes y desterrar los miedos sobre la creencia de que tienen menos habilidades y destrezas para el deporte.
- En cuanto al deporte de alto nivel o alto rendimiento, obtener un mejor conocimiento de los obstáculos que encuentran las 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. La finalidad es desarrollar o mejorar las prestaciones que les permitan alcanzar el alto nivel en un futuro inmediato.
- Mejorar e incrementar el 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.

17.52 Agencia Andaluza de Instituciones Culturales

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 Agencia realizó el trabajo Diagnóstico de la situación de igualdad de género en el contexto cultural andaluz en el ámbito de competencias de la Agencia en septiembre de 2023, partiendo de datos en evolución desde el año 2011. En el último año analizado, a nivel agregado, no se evidenciaban brechas de género en el ámbito del empleo, puesto que los hombres representaban el 54% frente al 46% de mujeres. Sin embargo, si se pone el foco en el segmento del empleo por cuenta propia (personas autónomas), se concluye que existe una subrepresentación femenina (un 67,7% hombres y un 32,3% mujeres). Asimismo, también existe menor participación femenina en las autorías de obras de propiedad intelectual, 70,4% hombres frente a 29,6% mujeres.

Los datos actualizados a 31 de diciembre de 2025 muestran que la brecha de género entre hombres y mujeres, en lo que respecta al empleo por cuenta propia, se ha reducido en 10,8 puntos porcentuales con respecto a los datos de 2024, situándose en un 37,7% mujeres frente al 62,3% hombres. En el caso de la brecha detectada en las autorías femeninas registradas en propiedad intelectual, para el mismo periodo, se ha producido una reducción de la brecha en 16,8 puntos porcentuales, con una representación de un 38% mujeres y un 62% de hombres.

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

El programa se adecúa a los artículos 12 y 13 de la Ley 12/2007, de manera que en los pliegos de contratación se exigirá que los adjudicatarios desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades.

También está vinculado al artículo 10 de la Ley 13/2007, donde se establece que se promoverán actividades culturales, artísticas y deportivas que sensibilicen contra la violencia de género y fomenten la tolerancia cero frente a ella.

Asimismo, el programa se enmarca en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 de la Junta de Andalucía, concretamente en las líneas estratégicas:

- 1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género.
- 1.C. Sociedad igualitaria y sostenible.
- 4.B. Apoyo al emprendimiento e iniciativa empresarial.
- 5.A. Sensibilización, prevención y generación de rechazo contra todas las violencias machistas.

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 van dirigidas a que todas las bases reguladoras de las ayudas y subvenciones que otorga la AAIICC establezcan 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.

Por otro lado, se han previsto dos iniciativas mediante la utilización del lenguaje escénico y cinematográfico, para sensibilizar contra la violencia de género.

Aun siendo conscientes de que el poder transformador de la AAIICC es limitado, se espera seguir contribuyendo a la reducción de las brechas de género detectadas y, de manera específica:

- Contribuir a la reducción de la brecha de género en el ámbito del régimen por cuenta propia (autónomas) de las mujeres en el marco de los proyectos subvencionados por la AAIICC y en la programación de proyectos en los cuales la participación femenina sea relevante.
- Contribuir a la reducción de la brecha de género en las autorías de creaciones artísticas de las mujeres mediante la programación de obras cuya autoría sea femenina.

20.00 Consejería de Inteligencia Artifical, Desarrollo Digital y Administración Pública

En virtud del Decreto 203/2026, de 30 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Inteligencia Artificial, Desarrollo Digital y Administración Pública, esta consejería tiene atribuidas competencias de especial relevancia en materia de igualdad de género. Entre ellas destaca, en primer lugar, la gestión de políticas y estrategias autonómicas de inteligencia artificial, tecnologías de la información, telecomunicaciones, interoperabilidad, ciberseguridad, desarrollo tecnológico y estrategia, economía y emprendimiento digital. Por otra parte, también tiene atribuidas las competencias de la elaboración de propuestas, el desarrollo, la ejecución y la coordinación de la política del Consejo de Gobierno en materia de régimen de personal al servicio de la Administración pública de la Junta de Andalucía.

20.32 Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP)

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

El Instituto Andaluz de la Administración Pública continúa incrementando el alumnado total en el ámbito de la formación en igualdad de género, si bien se mantiene una marcada feminización. Ante este escenario, resulta prioritario diseñar medidas que estimulen la participación masculina en las formaciones.

Por otra parte, durante 2024, la plantilla docente del Plan de Formación de la Junta de Andalucía casi logró la paridad de género. Aun así, este reparto no se adecúa a la realidad de la Administración andaluza, cuya plantilla es mayoritariamente femenina. En consecuencia, aunque los resultados suponen una mejora, es necesario continuar promoviendo el acceso de las empleadas públicas a la docencia.

En cuanto a la composición de las comisiones de selección de personal, prácticamente se ha alcanzado la paridad en 2024. Esta situación se valora de forma positiva, ya que su cometido no es reproducir la composición actual de la Administración, sino asegurar a las personas aspirantes una representación equitativa de ambas perspectivas 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

En su conjunto, el programa presupuestario atiende a los artículos 9 bis, 10 y 31 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, así como al artículo 20 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

El programa incorpora un objetivo específico para incrementar la formación en igualdad y violencia de género entre el personal de la Administración andaluza. Con ello se pretende favorecer el conocimiento de la normativa y de la planificación estratégica en estas materias, así como contribuir a prevenir la violencia contra las mujeres, combatir actitudes discriminatorias y promover relaciones igualitarias.

En este sentido, el programa establece medidas para reforzar la perspectiva de género mediante formación específica en igualdad de género y violencia de género, así como a través de la integración transversal de estos contenidos en todas las actividades formativas. Asimismo, impulsa criterios de paridad en la selección de participantes en la formación directiva y digital, desarrolla programas de mentoría con perspectiva de género y cuenta con objetivos de equilibrio de género para las personas colaboradoras y formadoras. Estas acciones se acompañan de un sistema de seguimiento mediante indicadores desagregados por sexo.

En el ejercicio 2027 se prevé formar a 5.000 personas en igualdad de género, con una participación estimada de 3.000 mujeres y 2.000 hombres, así como a 2.600 personas en violencia de género, con una distribución equilibrada entre ambos sexos.

Por otra parte, la inclusión transversal de la perspectiva de género en los programas formativos fortalece la capacidad de los órganos directivos para diseñar políticas públicas sensibles a género, identificar impactos diferenciados sobre mujeres y hombres e integrar esta perspectiva en la gestión pública. Asimismo, se impulsará la participación de las mujeres en la formación directiva para favorecer el desarrollo de sus competencias de liderazgo y avanzar hacia una administración más diversa y representativa. El objetivo es alcanzar la paridad entre mujeres y hombres en este ámbito durante 2027.

En la gestión de los procesos selectivos se garantiza la presencia en los temarios de contenidos relativos a igualdad y violencia de género. También se aplicarán medidas de selección equilibrada en las actividades formativas sobre competencias digitales para alcanzar la paridad en la participación.

El IAAP desarrollará, además, actuaciones destinadas a fomentar una presencia equilibrada de mujeres y hombres como formadoras, tutoras, mentoras, autoras y personas colaboradoras, con la finalidad de alcanzar la paridad en estos roles.

En conjunto, estas medidas refuerzan la integración de la perspectiva de género en la Administración andaluza y fortalecen su capacidad de prevención, detección y respuesta frente a la violencia de género.

20.40 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

Los datos de 2026 de la Red Puntos Vuela muestran que las mujeres son un colectivo clave en la inclusión digital, registrando 107.534 usuarias activas (54,4%) frente a 90.287 hombres, y 30.067 nuevas altas femeninas frente a 29.261 masculinas.

Esta presencia mayoritaria se refleja en los servicios de autonomía digital: las mujeres representan el 56,2% en acompañamiento tecnológico, el 55,2% en uso de plataformas digitales, el 57,1% en acompañamiento educativo y el 54% en el empresarial y laboral. En competencias digitales para la igualdad su participación es del 63,4% y, en Administración electrónica, del 55,3%.

Estos datos evidencian que el acompañamiento y la capacitación digital son ámbitos muy relevantes para las mujeres. Su autonomía digital se ve condicionada por diferencias en competencias, dificultades sociolaborales, responsabilidades de cuidados y, en el medio rural, el aislamiento territorial y menor acceso a recursos; factores contemplados en la planificación del Consorcio para 2027.

Ante la violencia de género, la creciente digitalización exige reforzar las competencias para un uso seguro de las TIC, conocer los riesgos y acceder a recursos de prevención y apoyo. En su ámbito competencial, la Red Puntos Vuela puede contribuir mediante la sensibilización, la capacitación digital y la creación de espacios accesibles de información y prevención, especialmente en entornos rurales.

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 ajustan a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, conforme 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 alinean con la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, en 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

En 2027, las actuaciones de la Red Puntos Vuela del Consorcio Puntos Vuela de Andalucía se orientarán a mejorar la autonomía y las competencias digitales de la ciudadanía, con especial atención a las mujeres del ámbito rural y a aquellas con mayores dificultades de inclusión digital, favoreciendo su acceso efectivo a los servicios públicos, la formación, el empleo, el emprendimiento y las oportunidades asociadas a la economía digital.

Entre los resultados previstos se establece un incremento del 8% de las mujeres rurales usuarias activas de la Red Puntos Vuela y un aumento del 12% de las mujeres rurales que adquieren competencias digitales funcionales. Asimismo, se prevé que 165.000 mujeres finalicen acciones de capacitación digital, que las mujeres representen al menos el 52% de las personas participantes en actuaciones TIC orientadas al empleo y emprendimiento y el 60% de los acompañamientos vinculados a la e-Administración.

Estas actuaciones buscan mejorar la autonomía digital, personal y profesional de las mujeres; favorecer el ejercicio en condiciones de igualdad de sus derechos y su acceso a los servicios públicos digitales, así como ampliar sus oportunidades de formación, empleabilidad y emprendimiento.

En materia de igualdad y prevención de la violencia de género, se prevé incrementar en un 10% la participación en acciones de sensibilización respecto al ejercicio anterior y desarrollar 7.000 actividades orientadas a la igualdad y la prevención de la violencia de género mediante las TIC, dirigidas a la ciudadanía y con especial atención a mujeres en situación de vulnerabilidad, jóvenes y agentes comunitarios. Estas actuaciones pretenden mejorar el conocimiento de los derechos, los riesgos asociados al entorno digital y los recursos disponibles para la prevención y actuación frente a la violencia de género.

4.3. INDICADORES POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS

El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2027 cuenta con un total de 4.673 indicadores presupuestarios, de los que 1.648 (35,3%) son relevantes para el análisis de la igualdad de género.

La principal función de los indicadores presupuestarios es realizar el seguimiento y evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos y las actuaciones previstos en el Presupuesto. Su formulación y la fijación de sus metas cuantitativas responden a factores clave, como el diagnóstico del ámbito de la política pública correspondiente, los resultados de ejercicios anteriores y el grado de impacto o mejora que se pretende alcanzar en las distintas áreas de actuación.

Los indicadores con perspectiva de género permiten analizar la evolución de las diferencias entre mujeres y hombres y valorar los posibles efectos diferenciados de las políticas públicas. Presentan una doble vertiente: cuantitativa, mediante el uso de cifras desagregadas por sexo, y cualitativa, a través de información que permite identificar cambios en las estructuras de toma de decisiones y en los patrones sociales y culturales.

En el ámbito presupuestario de la Junta de Andalucía, los indicadores con perspectiva de género se clasifican en dos categorías. Por un lado, los indicadores g1, que aportan información sobre aspectos relacionados con la igualdad de género sin referirse directamente a personas. Por otro, los indicadores g2, que se refieren a personas y que, de conformidad con la normativa autonómica, deben presentarse desagregados por sexo. Estos últimos permiten cuantificar y visibilizar las diferencias entre mujeres y hombres a partir de información estadística.

Cuadro 4.3. Indicadores por Consejerías/Secciones. Presupuesto 2027

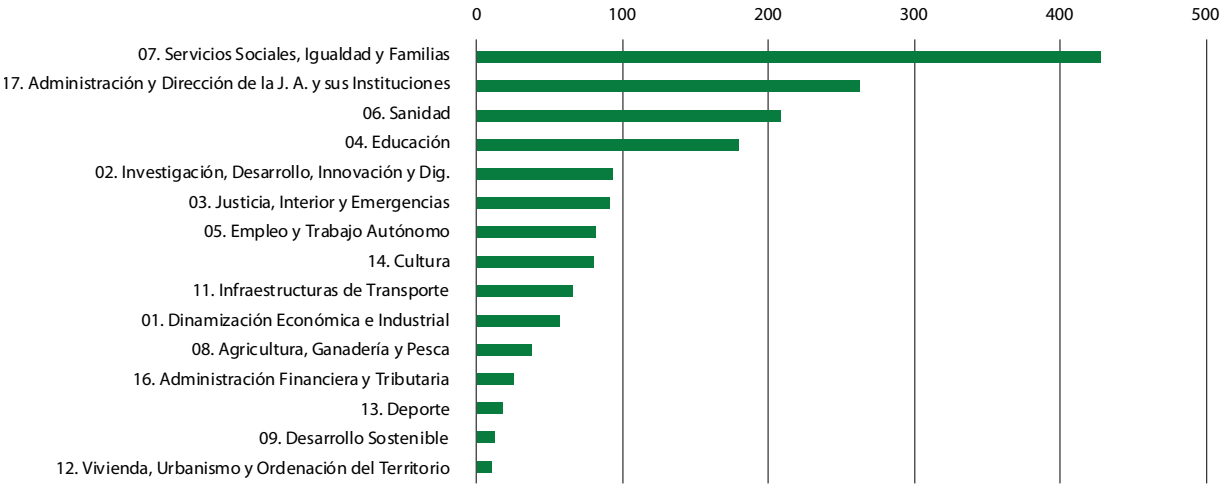
Consejería de Presidencia, Sanidad y Emergencias	300
Consejo Audiovisual de Andalucía	5
Consejería de Turismo, Justicia, Desregulación y Administración Local	92
Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos	62
Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural	60
Consejería de Educación	240
Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo	108
Consejería de Servicios Sociales, Familias e Igualdad	360
Consejería de Vivienda, Juventud y Ordenación del Territorio	51
Consejería de Universidad, Industria, Energía e Innovación	75
Consejería de Cultura, Patrimonio Histórico y Deporte	121
Consejería de Sostenibilidad y Medio Ambiente	27
Consejería de Fomento y Movilidad	76
Consejería de Inteligencia Artificial, Desarrollo Digital y Administración Pública	71
Total	**1.648**

La distribución de los indicadores de género por consejerías y secciones presupuestarias refleja una mayor concentración en los ámbitos vinculados al gasto social. Destaca la Consejería de Servicios Sociales, Familias e Igualdad, con 360 indicadores (21,8% del total). Le sigue la Consejería de Presidencia, Sanidad y Emergencias, con 300 (18,2%), y, en tercer lugar, la Consejería de Educación, con 240 (14,6%). En conjunto, estas tres consejerías reúnen 900 indicadores, equivalentes al 54,6% del total de indicadores relevantes para la igualdad de género.

En el intervalo comprendido entre el 5% y el 10% se sitúan la Consejería de Cultura, Patrimonio Histórico y Deporte, con 121 indicadores (7,3%); la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, con 108 (6,6%), y la Consejería de Turismo, Justicia, Desregulación y Administración Local, con 92 (5,6%).

El resto de las consejerías presenta porcentajes inferiores al 5%. Por número de indicadores, destacan la Consejería de Fomento y Movilidad, con 76 (4,6%), y la Consejería de Universidad, Industria, Energía e Innovación, con 75 (4,6%). A continuación, se sitúan la Consejería de Inteligencia Artificial, Desarrollo Digital y Administración Pública, con 71 (4,3%); la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos, con 62 (3,8%); la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural, con 60 (3,6%), y la Consejería de Vivienda, Juventud y Ordenación del Territorio, con 51 (3,1%). Cierran la distribución la Consejería de Sostenibilidad y Medio Ambiente, con 27 indicadores (1,6%), y el Consejo Audiovisual de Andalucía, con 5 (0,3%).

Gráfico 4.3. Indicadores por Políticas Presupuestarias. Presupuesto 2027



La distribución por políticas presupuestarias confirma esta concentración en los ámbitos de mayor contenido social. La política de Servicios Sociales, Igualdad y Familias reúne 428 indicadores (26%), más de una cuarta parte del total. Le siguen la política de Administración y Dirección de la Junta de Andalucía y sus Instituciones, con 263 indicadores (16%); la de Sanidad, con 208 (12,6%), y la de Educación, con 179 (10,9%). En conjunto, estas cuatro políticas agrupan 1.078 indicadores, que representan el 65,4% del total.

En el tramo comprendido entre el 5% y el 10% se encuentran la política de Investigación, Desarrollo, Innovación y Digitalización, con 93 indicadores (5,6%), y la de Justicia, Interior y Emergencias, con 91 (5,5%).

Las restantes políticas presupuestarias presentan porcentajes inferiores al 5%. La política de Empleo y Trabajo Autónomo cuenta con 81 indicadores (4,9%), seguida de Cultura, con 80 (4,9%); Infraestructuras de Transporte, con 66 (4%); Dinamización Económica e Industrial, con 57 (3,5%), y Agricultura, Ganadería y Pesca, con 37 (2,2%). Por último, la política de Administración Financiera y Tributaria reúne 25 indicadores (1,5%); Deporte, 18 (1,1%); Desarrollo Sostenible, 12 (0,7%), y Vivienda, Urbanismo y Ordenación del Territorio, 10 (0,6%).

5

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE LEY DEL PRESUPUESTO PARA 2027

La presupuestación con perspectiva de género consiste en la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las distintas fases del ciclo presupuestario, con el fin de identificar los resultados diferenciados de las políticas públicas y orientar la asignación de recursos hacia la reducción de las brechas de género. Esta práctica parte de la premisa de que el presupuesto no es neutro al género, dada la distinta posición de mujeres y hombres en el mercado laboral, la distribución del trabajo de cuidados y el acceso a los recursos. Su aplicación contribuye a mejorar la eficacia del gasto público y a reforzar la rendición de cuentas en materia de igualdad.

En la Junta de Andalucía este enfoque se articula mediante diversos instrumentos, entre los que destaca el presente Informe de Evaluación de Impacto de Género del proyecto de Ley del Presupuesto. El informe incorpora en este capítulo la valoración del impacto que los recursos presupuestarios tendrán sobre la igualdad en Andalucía, a partir de los programas con mayor capacidad transformadora. Con ello se aporta la evidencia necesaria para retroalimentar el proceso presupuestario y dar cumplimiento al mandato legal de evaluación del impacto de género.

Si bien en las últimas décadas se han logrado importantes avances en Andalucía en materia de igualdad, todavía perduran desigualdades que inciden de manera distinta en mujeres y hombres. Mientras las mujeres continúan afrontando brechas en ámbitos como el empleo, los cuidados o en los puestos de toma de decisiones, los hombres presentan también desigualdades vinculadas a los roles de género, como una mayor incidencia del abandono escolar, determinados problemas de salud y conductas de riesgo. La perspectiva de género en el presupuesto permite visibilizar estas realidades y contribuir a diseñar respuestas de política pública adecuadas a las necesidades específicas de unas y otros.

Para el año 2027, el presupuesto consolidado de la comunidad autónoma asciende a 54.716,7 millones de euros, un 6% más que el ejercicio anterior.

La Orden de 13 de julio de 2026, para la elaboración del Presupuesto 2027, establece en el Anexo VI la clasificación de los programas en las diferentes secciones presupuestarias según su incidencia en las tres dimensiones del presupuesto: igualdad de género; infancia, adolescencia y familia, y cambio climático. En materia de igualdad de género, la Administración andaluza aplica una metodología propia, el Programa G+, que permite clasificar los programas presupuestarios según su capacidad para incidir en los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva.

La aplicación de esta metodología da lugar a la Escala G+, instrumento que permite analizar la evolución temporal de los créditos asignados a los programas presupuestarios con mayor poder transformador. Para 2027, los programas G+, de alta relevancia para la igualdad de género, concentran la mayor parte del crédito, un 57,1%, es decir, 31.258,5 millones de euros. Los programas G, de relevancia media, representan un 14,7% del presupuesto, con 8.033,8 millones de euros. Por su parte, los programas g1, de baja relevancia, agrupan el 9,7% de los créditos, equivalente a 5.326,1 millones de euros.

En términos interanuales, el crédito de los programas G+ aumenta un 7%, con 2.037,1 millones de euros más que el año anterior. Los programas G registran una subida del 5,2%, equivalente a 400,1 millones de euros. En cambio, los programas g1 reducen su crédito un 3,1%, lo que supone 171,5 millones de euros menos. Finalmente, los programas g0, sin pertinencia de género, experimentan un aumento del 9,2%, con 853 millones de euros adicionales.

La valoración del impacto de género permite vincular el diagnóstico de las desigualdades identificadas con la asignación de recursos presupuestarios destinados a contribuir a su reducción y a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. A continuación, se presenta una síntesis del impacto previsto del Presupuesto 2027 sobre la igualdad de género en Andalucía, en relación con las brechas identificadas en el capítulo de Realidad y con el análisis realizado sobre los distintos colectivos del personal al servicio de la Junta de Andalucía, recogido en el capítulo de Representación.

Andalucía ha experimentado importantes avances en igualdad de género en las últimas décadas, si bien aún existen ámbitos en los que persisten diferencias entre ambos sexos. En el ámbito del **poder y representación**, las desigualdades se manifiestan en los espacios de toma de decisiones como las alcaldías, en las que, en marzo de 2026, las mujeres ocupaban el 26,1% de los 785 municipios, con mayor representación en los municipios urbanos (37,8%), seguidos de los rurales (26,4%) y los de densidad media (22,8%). Esta infrarrepresentación refleja barreras estructurales vinculadas, entre otros factores, a las dificultades para conciliar las responsabilidades laborales y de cuidados. Para favorecer el acceso y la permanencia de las mujeres en puestos de responsabilidad, se contemplan en el Presupuesto 2027 medidas de conciliación y corresponsabilidad, como la flexibilidad horaria y el teletrabajo. Con ello se pretende fomentar el acceso y la permanencia de las mujeres en los puestos de toma de decisiones.

En la plantilla al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía se observa una clara tendencia hacia la feminización, reflejada en un IPRHM de 1,31. Esta mayor presencia femenina convive con una distribución equilibrada en los puestos de personal alto cargo y entre el personal funcionario, aunque persisten diferencias de género relacionadas con la posición jerárquica y el tipo de vínculo laboral.

En el marco del Plan de Igualdad de la Administración de la Junta de Andalucía 2023-2027, se aplicarán una serie de medidas destinadas a favorecer la conciliación y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, entre ellas, la flexibilidad horaria, reducciones de jornada, horarios racionalizados, jornada continuada, trabajo a distancia y medidas de desconexión digital. También desde el Instituto Andaluz de Administraciones Públicas (IAAP) se impulsará, mediante el Plan de Formación anual, la participación de las mujeres en las acciones de formación directiva con el fin de favorecer el desarrollo de competencias de liderazgo y avanzar hacia una administración más diversa y representativa.

La **educación** es una política pública estratégica para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres, tanto por su capacidad para desarrollar el talento, y promover modelos de convivencia igualitarios, como por los efectos que los servicios de educación tienen sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, condición necesaria para garantizar las mismas oportunidades a mujeres y hombres.

En consecuencia, el Presupuesto 2027 prestará atención prioritaria a esta política, incrementando sus créditos un 6,6%, hasta un total de 11.318,8 millones de euros.

Estas funciones de la educación adquieren especial relevancia ante las brechas que persisten en las trayectorias y elecciones educativas. En Andalucía, la tasa de idoneidad es sistemáticamente inferior entre los alumnos, con una diferencia de 7,7 puntos porcentuales a los 15 años, mientras que en Bachillerato y FP se mantiene una marcada segregación por sexo en la elección de estudios: ellos predominan en las ramas científico-tecnológicas y ellas en las humanísticas, sociales, sanitarias y de servicios. Para dar respuesta a estas diferencias, la Consejería de Educación desarrolla actuaciones de orientación académica y profesional, dirigidas a diversificar las opciones formativas y favorecer una mayor presencia de mujeres en ámbitos STEM, que conduzca en el futuro a una mayor presencia de mujeres en el empleo, en las empresas y en la industria del sector.

Las diferencias también se trasladan a las trayectorias profesionales dentro del sistema educativo. Aunque las mujeres son mayoría entre el personal docente público andaluz (IPRHM=1,33 en 2026), su presencia disminuye en los puestos de mayor responsabilidad: son minoritarias en la inspección educativa y representan solo el 9,1% de las rectoras y el 27,4% de las catedráticas de las universidades andaluzas; mientras en el PDI universitario suponen el 42,6%. Para abordar esta desigual participación en los espacios de decisión y promoción, el I Plan de Igualdad del Personal del Sistema Educativo Público, actualmente en

elaboración, y el reciente Plan de Igualdad elaborado por la consejería competente en política universitaria contemplarán medidas dirigidas a eliminar posibles sesgos en los procesos de promoción, favorecer la conciliación y reforzar la corresponsabilidad, especialmente en las carreras académicas y en los puestos de mayor responsabilidad.

En este sentido, la escolarización en los primeros niveles educativos en Andalucía constituye también un factor estratégico para la conciliación familiar y laboral y para mitigar las brechas de género. El Presupuesto 2027 contempla, en el ámbito de la escolarización universal y gratuita, incorporar la gratuidad en el tramo de educación infantil de 0 a 1 años para el curso 2027-2028. En el presente curso se alcanza ya para el tramo de 1 a 3 años, con lo que el 95% del alumnado de esta edad contará con una bonificación o plaza gratuita.

En el marco de la política de investigación, desarrollo e innovación, el diagnóstico evidencia desequilibrios de género en el Sistema Andaluz del Conocimiento. La brecha es especialmente visible en el liderazgo científico, puesto que las mujeres son el 33,1% de las personas investigadoras principales de los grupos de investigación en 2025 y su presencia disminuye en los niveles superiores de la carrera. Tienen, además, menor presencia en la investigación aplicada y en sectores emergentes como la inteligencia artificial, y menor acceso a redes, financiación y mentoría. Por otra parte, los cuidados siguen condicionando sus trayectorias profesionales, lo que supone una pérdida de talento y limita la capacidad del sistema para incorporar de forma equilibrada las perspectivas de mujeres y hombres.

En línea con la Estrategia de Investigación, Desarrollo e Innovación de Andalucía (EIDIA 2021-2027), el Presupuesto 2027 incorporará medidas de conciliación en las ayudas a la contratación de personal investigador, como la adaptación de las condiciones de ejecución en casos de maternidad, paternidad, adopción, acogimiento y cuidados. También introducirá criterios de igualdad en la evaluación y selección de proyectos, impulsará el liderazgo científico femenino y la composición equilibrada de los órganos de evaluación, y promoverá la visibilidad de las mujeres en la ciencia. Asimismo, fomentará mecanismos que aseguren la igualdad de oportunidades en la creación de patentes, los liderazgos empresariales innovadores y la participación en redes de innovación.

En definitiva, estas medidas constituyen una inversión en capital humano que mejora la igualdad de oportunidades, fortalece la excelencia científica y aumenta la competitividad económica y tecnológica de Andalucía, y permiten avanzar hacia un sistema más inclusivo y capaz de aprovechar plenamente el talento disponible.

En el ámbito de la política de **empleo**, todavía se detectan importantes brechas de género en el mercado laboral que se traducen en una menor participación de las mujeres, su concentración en determinados sectores y ocupaciones, y una mayor incidencia de la parcialidad y el subempleo. Estos factores limitan su desarrollo profesional integral y su autonomía económica.

Las desigualdades de género comienzan en el acceso al empleo y se mantienen en las condiciones laborales. En 2025, la tasa de empleo femenina fue del 42,3%, frente al 54,9% de la masculina, una brecha que alcanzó los 18,4 puntos porcentuales entre los 45 y los 54 años. Asimismo, el desempleo femenino se situó en el 18,2%, 5,5 puntos por encima del masculino, y alcanzó el 25,7% entre las mujeres de 16 a 29 años. Aunque la tasa de paro femenino se ha reducido casi a la mitad en la última década, las mujeres siguen representando el 55,3% del total de personas desempleadas.

A estas diferencias se suman una mayor parcialidad involuntaria, bases de cotización más bajas y una mayor concentración en sectores laborales feminizados y peor remunerados. La situación es especialmente desfavorable para las mujeres con discapacidad, cuya tasa de empleo fue del 23,9% en 2024, 31,5 puntos inferior a la de las mujeres sin discapacidad. Estos datos evidencian cómo el sexo, la edad y la discapacidad pueden combinarse y acentuar las barreras laborales que afrontan las mujeres en situaciones de mayor vulnerabilidad.

Una vez dentro del mercado laboral, la distribución de mujeres y hombres también es desigual. La segregación horizontal persiste en sectores muy masculinizados, como la construcción y la industria manufacturera, contrastando con una mayor presencia femenina en la Administración pública, la educación, la sanidad, los servicios sociales y el empleo doméstico, lo que condiciona sus oportunidades de promoción y sus condiciones salariales. Esta pauta se repite en los ámbitos emergentes y, pese a los avances, las mujeres solo representan el 26,8% de las personas ocupadas en las ocupaciones tecnológicas, uno de los sectores con mayores oportunidades de empleo.

A ello se suma el subempleo, que en 2025 afectaba al 10,2% de las mujeres ocupadas, el doble que a los hombres, y que llega al 15,2% en los hogares monoparentales de madre sola, donde se combinan las responsabilidades de cuidado con la necesidad de ingresos. La parcialidad incide también más en las mujeres, con un 14,1% de las ocupadas frente al 1,8% de los hombres.

Para 2027, mediante la política de empleo, el presupuesto andaluz busca potenciar la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral mediante formación y prácticas en sectores en los que cuenta con menor representación y programas específicos para jóvenes y mujeres con mayores dificultades de inserción. Con ello se espera reducir la segregación ocupacional y la brecha en el desempleo, y aumentar la activación laboral femenina.

De manera más específica, en materia de intermediación y orientación, se fomentará la contratación indefinida de mujeres, sobre todo desempleadas de larga duración y mayores de 45 años, así como el mantenimiento y la creación de empleo de mujeres con discapacidad. La Red Andalucía Orienta atiende de forma prioritaria a las mujeres mediante itinerarios personalizados y la Iniciativa Alma Andalucía incorpora una línea específica para ellas, con prácticas en la Unión Europea y prioridad para las víctimas de violencia de género.

La formación para el empleo es, además, una herramienta clave en este sentido, ya que mejora la cualificación de las mujeres y hombres y facilita su acceso al mercado laboral. Los criterios de igualdad en las convocatorias de subvenciones garantizan la participación femenina en los programas formativos, en especial en los que incluyen compromiso de contratación, y fomentan su presencia en todos los sectores productivos. Asimismo, se prevé con el Presupuesto 2027 la financiación de actuaciones dirigidas exclusivamente a mujeres desempleadas, sobre todo en zonas rurales y vulnerables, para desarrollar competencias digitales y favorecer su inserción. Destaca en este sentido una nueva edición del Programa Preparadas, impulsado por la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y orientado a la formación en capacidades digitales de mujeres desempleadas en municipios de menos de 30.000 habitantes y de zonas vulnerables, para mejorar sus oportunidades de incorporación al ámbito laboral.

Además, esta Consejería tiene prevista la elaboración de un Plan de Igualdad específico para el ejercicio 2027, que sin duda reforzará la integración de la igualdad de género en las políticas públicas de su competencia.

El **trabajo autónomo y el emprendimiento** también son pilares fundamentales de la economía andaluza por su contribución a la renta y al empleo y por su capacidad para consolidar el tejido empresarial y la inserción profesional. Aunque en la última década la brecha de género se ha reducido en 8,6 puntos porcentuales, las mujeres siguen representando solo el 37,3% de las personas autónomas en 2024. Por su parte, las mujeres emprendedoras afrontan dificultades específicas para acceder a financiación y redes empresariales, además de que cuentan con una menor presencia en sectores tecnológicos y de alto valor añadido, lo que limita el tamaño y la consolidación de sus proyectos.

Para enfrentar esta situación, el Presupuesto 2027 continuará aplicando el Plan Estratégico Andaluz del Trabajo Autónomo 2024-2027, con ayudas al inicio y consolidación de la actividad con especial atención a las mujeres, en particular a las más jóvenes y a las del ámbito rural. Asimismo, se pondrá en marcha una línea de ayudas para facilitar a las autónomas su sustitución en el negocio durante el embarazo de riesgo y los descansos por nacimiento, adopción o acogimiento. En el ámbito del emprendimiento, se prevén medidas para la capacitación especializada, mentoría y apoyo al acceso a financiación pública y privada. Por otro lado, se impulsará la participación de mujeres en sectores estratégicos como la innovación, la digitalización y la economía verde, y se visibilizarán referentes femeninos para promover el emprendimiento como alternativa profesional.

Por su parte, el **turismo** constituye un pilar fundamental para la economía y el desarrollo social en Andalucía. Ante las brechas de género detectadas en el empleo turístico, cabe destacar en el Presupuesto 2027 las líneas de apoyo dirigidas a entidades que acrediten progresos en materia de igualdad. Dicha acreditación podrá realizarse mediante un plan de igualdad, la composición equilibrada de los equipos directivos o un informe de evaluación previa de impacto de género que evidencie la contribución de la actividad a la igualdad entre mujeres y hombres.

La **digitalización** contribuye, asimismo, a avanzar en igualdad de género al facilitar el acceso de mujeres y hombres a las tecnologías, la formación, el empleo y el emprendimiento, y favorecer la autonomía personal y la participación en la sociedad digital. Aunque la brecha en el uso general de las TIC en Andalucía se

ha reducido hasta alcanzar niveles próximos a la paridad, persisten desigualdades en las competencias y la autonomía digital de las mujeres, especialmente en el medio rural, donde las dificultades de acceso a recursos y las responsabilidades de cuidados pueden limitar sus oportunidades. Asimismo, las mujeres continúan infrarrepresentadas en el sector tecnológico y en el emprendimiento digital innovador. Por último, la creciente digitalización también plantea la necesidad de reforzar la capacitación para un uso seguro de las tecnologías y la prevención de la violencia de género en los entornos digitales.

Para reducir estas brechas, el Presupuesto 2027 reforzará, mediante la Red Puntos Vuela, la capacitación y el acompañamiento digital de las mujeres, con especial atención a las residentes en municipios rurales y a quienes presentan mayores dificultades de acceso, mediante formación práctica en competencias TIC, empleabilidad y emprendimiento, así como apoyo para realizar trámites de la Administración electrónica de forma autónoma. Se prevé aumentar un 8% las mujeres rurales usuarias activas de la red y un 12% las que adquieren competencias digitales funcionales, además de que las mujeres representen al menos el 52% de las personas participantes en actuaciones TIC orientadas al empleo y el emprendimiento y el 60% de los acompañamientos en e-Administración. En total, se prevé que 165.000 mujeres finalicen acciones de capacitación digital.

Por su parte, la iniciativa WomANDigital promoverá una mayor presencia femenina en el sector tecnológico mediante acciones de sensibilización, visibilización de referentes y colaboración entre agentes del sector. Asimismo, se desarrollarán actividades de prevención de la violencia de género a través de las TIC, con especial atención a mujeres en situación de vulnerabilidad y jóvenes, con el objetivo de mejorar el conocimiento de los riesgos digitales y de los recursos disponibles para afrontarlos. En conjunto, estas medidas buscan reforzar la autonomía digital de las mujeres, ampliar sus oportunidades profesionales y favorecer un entorno tecnológico más igualitario y seguro.

La política de **agricultura, ganadería, pesca y desarrollo rural** busca reducir las desigualdades de género y favorecer la autonomía económica y la permanencia de las mujeres en el medio rural. Aunque estas representan el 49,8% de la población rural andaluza, persisten desigualdades vinculadas a los roles tradicionales de cuidado y a las menores oportunidades laborales y de emprendimiento que dificultan el relevo generacional. Esta situación se refleja especialmente en el sector agrario, donde las mujeres representaban el 29,4% de las personas ocupadas en 2025 y el 30,6% de las titulares y jefas de explotación en 2023. Asimismo, suponían el 41,7% de las personas físicas beneficiarias de ayudas directas de la PAC en 2025, pero solo el 30,4% de las solicitudes de jóvenes agricultores.

Para responder a estos retos, el Plan Estratégico de la Política Agrícola Común (PEPAC) 2023-2027 contempla ayudas a la incorporación agraria y criterios de igualdad en las Estrategias de Desarrollo Local LEADER. En 2027 se impulsará una nueva línea de ayudas para facilitar la incorporación de mujeres jóvenes agricultoras e incentivar una mayor participación de mujeres en el sector apícola.

Otra de las políticas fundamentales para garantizar el bienestar y la salud de la ciudadanía es la **política sanitaria**, cuyo presupuesto alcanza en 2027 un total de 16.919,1 millones de euros, un 5,7% más que en el ejercicio anterior. Para garantizar una atención equitativa, esta política debe integrar la perspectiva de género tanto en la organización del sistema como en la prevención y atención de los problemas de salud.

En cuanto a la organización, el personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud (SAS) es el colectivo más feminizado de la Administración autonómica (IPRHM=1,43). Sin embargo, persiste una marcada segregación vertical: la presencia de mujeres disminuye en los puestos de mayor responsabilidad donde los hombres son mayoría (IPRHM=0,76). En este sentido, en 2027 se implementarán nuevas medidas en el marco del Plan de Igualdad del SAS 2026-2029. Entre ellas destaca la puesta en marcha de los planes de igualdad en cada uno de los 44 centros operativos del SAS con actuaciones para mejorar la conciliación de la vida personal y laboral y la igualdad de oportunidades en la promoción profesional.

En cuanto al estado de salud de la población andaluza, aunque en 2024 la esperanza de vida al nacer alcanza los 85,5 años en las mujeres, frente a los 80,2 años en los hombres, esta mayor longevidad no se traduce en una mejor salud percibida. En 2023, el 26,3% de las mujeres valoraba su salud como regular, mala o muy mala, frente al 20,9 % de los hombres. Las diferencias también se manifiestan en la salud mental, ya que, en 2025, las mujeres suponían el 63% de las personas atendidas y presentaban mayor prevalencia de ansiedad, trastornos del estado de ánimo y trastornos de conducta alimentaria.

Por el contrario, los hombres registraban una tasa de mortalidad prematura sensible a la prevención 3,1 veces superior a la femenina, mayor prevalencia en los trastornos de la infancia-adolescencia y

representaban el 81,4% de las admisiones a tratamiento por adicciones. La menor presencia de mujeres en estos recursos puede estar condicionada además de por un menor consumo, por el estigma, las responsabilidades de cuidados y la exposición a la violencia de género. Estas diferencias evidencian la necesidad de adaptar la prevención y la atención sanitaria a los distintos perfiles de salud y a sus determinantes sociales, incluidos los relacionados con la igualdad de género.

Mediante el Presupuesto 2027 se reforzará la incorporación de la igualdad de género en la planificación, la prestación y la evaluación de los servicios sanitarios mediante los planes integrales de salud. El Plan Estratégico de Salud Mental y Adicciones de Andalucía (PESMA-A) 2026-2029 promoverá una atención equitativa en prevención, atención comunitaria y primaria, con especial atención a la infancia, los grupos vulnerables y las mujeres víctimas de violencia de género o violencia sexual. Se impulsarán actuaciones de promoción de la salud y bienestar emocional, ampliando los grupos socioeducativos (GRUSE) y fomentando la incorporación de hombres para abordar los determinantes sociales de la salud y los efectos de los roles de género. Finalmente, las Jornadas de Mujeres, Igualdad y Salud Mental constituirán un espacio de intercambio de conocimientos y buenas prácticas entre profesionales de distintos ámbitos.

Resulta igualmente necesario prestar atención a los cuidados, con efectos sobre la salud y el bienestar de las personas que los ejercen. El Plan de Atención a Personas Afectadas por Enfermedades Raras de Andalucía (PAPER) 2025-2029 y el Plan Andaluz de Atención a la Cronicidad 2025-2028 se enmarcan en la atención a las necesidades de las personas con enfermedades crónicas o situaciones de gran dependencia y de quienes las cuidan, mayoritariamente mujeres. Como medida de apoyo a estas personas cuidadoras, se busca incrementar el número de titulares de la tarjeta +Cuidados, que identifica y ofrece especial asistencia a quienes atienden habitualmente a pacientes con alzhéimer u otras demencias, y a personas con gran discapacidad.

Asimismo, se continuará reforzando el Programa de Detección Precoz de Cáncer de Mama, mediante la coordinación entre Atención Primaria y los hospitales y el seguimiento de cada mujer a lo largo de todo el proceso. Se mantendrá la realización de las pruebas diagnósticas en una sola cita cuando hay sospecha. Se continuará reforzando el personal y la capacidad de las unidades de mama para reducir los tiempos de espera y se mantendrán las unidades móviles de mamografía para garantizar el acceso de las mujeres de zonas rurales o alejadas.

En el ámbito de la salud reproductiva, se trabajará para adecuar las tasas de cesáreas a las necesidades clínicas, mediante la mejora de las herramientas diagnósticas, la formación profesional, la aplicación de criterios clínicos homogéneos y el seguimiento de las tasas según la edad materna, con el fin de evitar intervenciones innecesarias y mejorar la salud materna e infantil.

En conjunto, estas actuaciones persiguen mejorar la prevención, la detección y la atención sanitaria; reducir las brechas de género en salud, y avanzar hacia un sistema más igualitario, que tenga en cuenta tanto las diferencias en los problemas de salud como los condicionantes sociales, familiares y profesionales que afectan al bienestar y las oportunidades de mujeres y hombres.

En el ámbito de las **políticas de atención a la dependencia y personas mayores**, el diagnóstico señala que el envejecimiento de la población andaluza presenta importantes retos, ya que las mujeres representan el 55,7% de las personas mayores de 65 años y su mayor longevidad se combina, en muchos casos, con situaciones de soledad no deseada, vulnerabilidad económica y menor disponibilidad de apoyos familiares. Estas circunstancias hacen necesario reforzar los apoyos sociales y comunitarios, prevenir el aislamiento y garantizar un acceso equitativo a los recursos, especialmente en las zonas con menor cobertura.

En 2027 se impulsarán actuaciones para fomentar el envejecimiento activo, la participación social y la prevención de la soledad, mediante actividades presenciales, programas itinerantes y acciones formativas que favorezcan la participación y las redes de apoyo. También se promoverá el uso de herramientas digitales, como el Centro de Participación Activa (CPA) Virtual, y se reforzarán los servicios de proximidad y las soluciones adaptadas al entorno rural, para facilitar que las personas mayores permanezcan en su medio habitual.

La dependencia también presenta una marcada dimensión de género, tanto por la mayor presencia de mujeres entre las personas que reciben atención como por su papel predominante en los cuidados no profesionales, que pueden limitar su autonomía económica y su participación laboral. En junio de 2026, Andalucía contaba con 366.703 personas con reconocimiento de dependencia, de las que el 62,1% eran

mujeres. Por grados, las mujeres representaban el 59,2% de las personas con dependencia de grado III y también constituían la mayoría en los grados I y II. Además, son mayoría en todas las modalidades de prestación, excepto en la prestación económica por cuidados en el entorno familiar, en la que los hombres representaban el 54% de las personas beneficiarias. Asimismo, las mujeres suponían el 81,1% de las personas cuidadoras no profesionales.

Para responder a estos retos, en 2027 se ampliará la red de atención residencial y los centros de día, se incorporarán servicios de día integrados en la comunidad para personas con trastorno del espectro del autismo en situación de dependencia y se incrementará la financiación por plaza en centros residenciales y de día. Asimismo, se reforzará el apoyo a las personas cuidadoras mediante programas de Respiro Familiar, formación y ayudas que faciliten la compatibilidad entre los cuidados en el hogar y el empleo.

Estas actuaciones buscan mejorar la atención a las personas en situación de dependencia y reducir las dificultades que la asunción prolongada de los cuidados puede generar, especialmente entre las mujeres.

La **violencia de género** continúa siendo una de las expresiones más graves de la desigualdad entre mujeres y hombres. En 2025 se registraron en Andalucía 41.316 denuncias, un 2,9% más que en 2024. Asimismo, se contabilizaron 14 asesinatos de mujeres ese mismo año. Estos datos ponen de manifiesto la urgente necesidad de reforzar la prevención, los mecanismos de protección y la atención a las víctimas.

Para ello, en 2027 se impulsará el Plan Integral de Sensibilización y Prevención contra la Violencia de Género en Andalucía, con acciones específicas dirigidas a la juventud, las mujeres rurales y las mujeres con discapacidad, y medidas de formación especializada para profesionales de los ámbitos sanitario, judicial, social y laboral. También se iniciará la modificación de las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a formación, estudios y publicaciones, para adaptarlas a las nuevas manifestaciones de la violencia y a las necesidades sociales actuales. Desde el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) se mantendrán, además, los servicios de atención telefónica, asesoramiento jurídico, atención municipal y acogida integral para mujeres víctimas, sus hijos e hijas y otras personas dependientes a su cargo.

En este sentido, en el ámbito de justicia, se continuarán las actuaciones para atender a las víctimas de violencia de género en el ámbito judicial. En primer lugar, en las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVG) se acompañará a la víctima tras la agresión y se evaluarán sus consecuencias mediante valoraciones psicológicas e informes sociales, con el fin de minimizar el daño y aportar información útil para que los jueces adopten medidas. En segundo lugar, se continuará la mejora de las infraestructuras judiciales mediante circuitos independientes y salas de espera protegidas que eviten el contacto visual y físico con el agresor, garanticen la privacidad y seguridad de la víctima y reduzcan el impacto emocional del proceso, además de utilizar la videoconferencia para evitar desplazamientos. Por último, se reforzará la asistencia jurídica, con una tramitación prioritaria de las solicitudes en los Servicios de Orientación Jurídica Gratuita y con garantías como la libre elección de abogado, la posibilidad de una segunda opinión, la atención por profesionales especializados y la designación urgente de procurador, para asegurar una defensa y representación especializada.

La **cultura** desempeña un papel fundamental en la promoción de la igualdad de género, al contribuir a visibilizar las aportaciones de las mujeres, transmitir referentes igualitarios y cuestionar los estereotipos de género. Sin embargo, persisten brechas en el empleo cultural, la creación artística, el acceso a puestos de responsabilidad y el consumo cultural que limitan la participación de las mujeres andaluzas en condiciones de igualdad.

En 2023, las mujeres representaban el 46,2% del empleo cultural y, pese a constituir más del 55% de las personas graduadas en titulaciones artísticas y audiovisuales, su presencia en la dirección de largometrajes, la composición musical y la dirección de orquestas seguía por debajo del 32%. Asimismo, los hombres representaban el 64,4% de las personas que registraron obras en Andalucía en 2024 y las creadoras continuaban teniendo menor presencia en museos y espacios culturales. También persiste una brecha en el gasto cultural de los hogares, que en 2024 alcanzó los 636,2 euros de media en aquellos cuya persona sustentadora principal era un hombre, frente a los 519,7 euros en los encabezados por mujeres.

Ante esta situación, el Presupuesto 2027 incorporará criterios de género en las bases reguladoras de las líneas de subvención y promoverá una presencia paritaria en la programación de los espacios culturales. Asimismo, se reforzará el apoyo a la formación de los sectores culturales andaluces mediante una nueva línea de ayudas para el perfeccionamiento profesional, destinada a financiar bolsas de estudio para personas creadoras andaluzas que realicen programas de especialización en centros de excelencia,

dentro o fuera de Andalucía. La iniciativa incluirá disciplinas como las artes escénicas y la música, y prevé distribuir las ayudas con un criterio paritario entre mujeres y hombres. Con ello se espera mejorar las oportunidades en el acceso a la formación especializada y favorecer una participación más equilibrada en la creación y programación cultural.

Asimismo, se reforzará la presencia de autoras y creadoras en las exposiciones y actividades de difusión de las instituciones museísticas. Para ello, se programarán exposiciones temporales protagonizadas por mujeres, acompañadas de talleres y visitas guiadas que contribuyan al conocimiento y la valorización de sus obras y de las aportaciones de artistas, comisarias, investigadoras y otras profesionales de la cultura. Asimismo, se organizarán actividades específicas, como talleres y visitas guiadas, dirigidas a mujeres en situación de especial vulnerabilidad, en particular a mujeres víctimas de violencia de género, para favorecer su acercamiento y participación en las instituciones culturales. Se espera aumentar la visibilidad de las creadoras y favorecer el acceso y la participación cultural de las mujeres en mayores dificultades.

Finalmente, el **deporte** es un ámbito fundamental para promover hábitos de vida saludables y avanzar en igualdad, tanto en la práctica deportiva como en la competición y el acceso a sus distintas modalidades. En la práctica deportiva general, las mujeres andaluzas se ejercitan principalmente por motivos de salud, bienestar emocional y mejora del aspecto físico, mientras que los hombres priorizan la competición, el ocio con amistades y el gusto por el deporte. En el ámbito federado y competitivo persisten importantes brechas de género: en 2023, las mujeres representaban el 41,1% de las personas reconocidas como deportistas de alto nivel o alto rendimiento en Andalucía, pero solo contaban con el 17,9% de las licencias deportivas federadas, frente al 82,1% de los hombres.

Para reducir las brechas de género en el deporte, se impulsarán actuaciones que promuevan la actividad física como elemento de salud pública y fomenten el incremento de las licencias federativas, especialmente entre las mujeres, mediante la difusión de las ventajas de estar federada y el impulso de su participación en competiciones y distintas modalidades deportivas. Asimismo, se trabajará en la prevención de la violencia de género en el ámbito deportivo mediante campañas informativas y acciones de sensibilización dirigidas a la comunidad educativa, el personal técnico deportivo, árbitros, jueces y entrenadores. Con todo ello, se espera aumentar la participación de las mujeres en el deporte federado y favorecer entornos deportivos seguros e igualitarios.

En conclusión, el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2027 incorpora medidas transformadoras de género en las principales políticas públicas. Las actuaciones previstas en áreas como la educación, el empleo, la salud y la lucha contra la violencia de género, entre otros ámbitos, responden a las desigualdades identificadas y pretenden promover una participación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la sociedad. Asimismo, buscan avanzar en la corresponsabilidad de los cuidados y contribuir al bienestar y la autonomía de hombres y mujeres, atendiendo a sus diferentes necesidades y circunstancias. No obstante, resulta fundamental seguir manteniendo e intensificando estos esfuerzos para garantizar que las políticas presupuestarias contribuyan de forma efectiva y sostenida a una sociedad más igualitaria y cohesionada en Andalucía.

VALORACIÓN DE IMPACTO

El análisis realizado permite concluir que el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto 2027 de la Comunidad Autónoma de Andalucía contiene actuaciones presupuestarias orientadas a corregir los desequilibrios de género identificados, que son coherentes con la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres. En consecuencia, se prevé que el Presupuesto tenga un impacto positivo en la reducción de dichas desigualdades.

ANEXOS

ANEXO 1. METODOLOGÍA

A través de diversos índices e indicadores, el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto examina la realidad de la ciudadanía andaluza para evidenciar las brechas de género existentes. Su elaboración permite poner a disposición de la ciudadanía un volumen significativo de información especializada que, en otras circunstancias, resultaría de difícil acceso.

En este marco, el anexo metodológico detalla los criterios de cálculo aplicados a dos instrumentos utilizados en el presente informe para medir diversos aspectos de la igualdad de género. En primer lugar, el Índice de Presencia Relativa entre Hombres y Mujeres (IPRHM), elaborado expresamente por la Consejería competente en materia de Hacienda en el marco del presupuesto con enfoque de género. Este índice mide el grado de igualdad relativa existente entre ambos sexos en diferentes ámbitos de estudio y evalúa si la representación femenina y masculina se ajusta al intervalo de equilibrio (40%-60%) que marca la legislación andaluza de igualdad.

En segundo lugar, se explica el indicador relativo al grado de urbanización, diseñado originalmente por la Oficina Estadística de la Unión Europea (Eurostat) y calculado en la Comunidad Autónoma 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 han utilizado la metodología y datos que proporciona la Oficina Estadística de la Unión Europea, Eurostat[1] , sobre el grado de urbanización de los municipios. Esta metodología establece una clasificación de las unidades territoriales basada en la combinación de un criterio de contigüidad geográfica y de umbral de población, aplicado a cuadrículas de celdas de población de 1 km^2 cada una. Con esta metodología se evitan las distorsiones causadas por el uso de unidades territoriales de tamaño variable.

La clasificación establece las siguientes categorías:

- Urbana (grandes ciudades o zonas densamente pobladas): municipios donde al menos el 50% de la población vive en conglomerados de alta densidad.
- Media (ciudades pequeñas y periferia o zonas de densidad intermedia): municipios donde al menos el 50% de la población vive en conglomerados urbanos y menos del 50% vive en conglomerados de alta densidad.

1 Véase: http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/miscellaneous/index.cfm?TargetUrl=DSP_DEGURBA

- Rural (áreas rurales o zonas poco pobladas): municipios donde más del 50% de la población vive en celdas rurales.

Asimismo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

- Conglomerados de alta densidad: celdas contiguas de la cuadrícula de 1 km^2, cada una de ellas con una densidad igual o superior a los 1.500 hab./km^2 y en una población mínima de 50.000 habitantes.
- Conglomerados urbanos: grupo de celdas contiguas de la cuadrícula de 1 km^2, cada una de ellas con una densidad igual o superior a los 300 hab./km^2 y en una población mínima de 5.000 personas.
- Celdas rurales: son las celdas de la cuadrícula que están fuera de los conglomerados urbanos. Anexo

ANEXO 2. RELACIÓN DE CUADROS Y GRÁFICOS

CUADROS

Cuadro 3.1.1. Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías, grupos y grupos profesionales. IPRHM 2026 y 2025 55

Cuadro 3.1.2. Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2026 e IPRHM 2026 y 2025 56

Cuadro 3.1.3. Personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo, nivel y grupo profesional. Año 2026 e IPRHM 2026 y 2025 57

Cuadro 3.2.1. Personal de Sistema Educativo Andaluz. Año 2026 e IPRHM 2026 y 2025 60

Cuadro 3.2.2. Personal docente con función inspectora según sexo y tipo de puesto. Año 2026 e IPRHM 2026 y 2025 63

Cuadro 4.1. Evolución de los programas presupuestarios según la clasificación G+ 89

Cuadro 4.3. Indicadores por Consejerías/Secciones. Presupuesto 2027 165

GRÁFICOS

Gráfico 2.1. Evolución de la población residente en Andalucía según sexo y edad. Años 2016, 2021 y 2026 14

Gráfico 2.2. Tipología de los hogares andaluces. Años 2015 y 2025 15

Gráfico 2.3. Evolución de la fecundidad (ICF) en Andalucía y España. Periodo 2006-2024 16

Gráfico 2.4. Población española y extranjera residente en Andalucía y en el resto de España según sexo. Años 2016 y 2026 17

Gráfico 2.5. Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de Gobierno de las Universidades Andaluzas. Años 2016 y 2026 19

Gráfico 2.6. Tasa de empleo de la población en edad de trabajar según sexo y grupos de edad en Andalucía. Años 2015 y 2025 21

Gráfico 2.7. Población ocupada a tiempo parcial por cuidados a personas dependientes según sexo en Andalucía. Periodo 2015-2025 23

Gráfico 2.8. Declaraciones del IRPF según sexo y modalidad de declaración en Andalucía. Años 2023 y 2024 25

Gráfico 2.9. Personal docente e investigador de universidad según sexo y tipología en Andalucía. Años 2014 y 2024 27

Gráfico 2.10. Evolución del número de centros de primer ciclo de educación infantil en Andalucía. Cursos 2014/2015 - 2024/2025 29

Gráfico 2.11. Alumnado matriculado en ciclos formativos según sexo y nivel en Andalucía. Cursos 2014/2015 y 2024/2025 31

Gráfico 2.12. Autoría de obras según sexo y categorías del registro territorial de propiedad intelectual de Andalucía. Años 2014 y 2024 34

Gráfico 2.13. Gasto de los hogares en bienes y servicios culturales según sexo de la persona sustentadora principal en Andalucía. Periodo 2014-2024 35

Gráfico 2.14. Valoración del estado de salud percibida en los últimos 12 meses según sexo en

Andalucía. Año 2023 37

Gráfico 2.15. Tasa estandarizada de mortalidad según sexo y las principales causas en Andalucía. Año 2024 39

Gráfico 2.16. Tasa bruta de muertes por suicidio según sexo y edad en Andalucía. Año 2024 39

Gráfico 2.17. Personas en situación de dependencia con resoluciones dictadas según sexo y grado en Andalucía. Años 2016 y 2026 40

Gráfico 2.18. Hogares según sexo y régimen de tenencia de la vivienda principal en Andalucía. Años 2014 y 2024 43

Gráfico 2.19. Uso de medios de transporte habituales en la movilidad diaria según sexo en Andalucía. Año 2023 44

Gráfico 2.20. Personas ocupadas en el sector agricultura, ganadería, silvicultura y pesca según sexo y situación profesional en Andalucía. Años 2015 y 2025 45

Gráfico 2.21. Grado de autopercepción del efecto del consumo en el medio ambiente según sexo y edad en Andalucía. Año 2023 48

Gráfico 2.22. Personas demandantes de empleo en el sector ambiental según sexo en Andalucía. Periodo 2016-2024 49

Gráfico 2.23. Personas ocupadas en el sector comercial según sexo y situación profesional en Andalucía. Años 2015 y 2025 50

Gráfico 3.3.1. Evolución del IPRHM en la plantilla del SAS. Periodo 2009-2026 65

Gráfico 3.3.2.1. IPRHM del personal del SAS según grupos de personal. Años 2009 y 2026 66

Gráfico 3.3.2.2. IPRHM del personal del SAS según niveles de la carrera administrativa. Años 2009 y 2026 67

Gráfico 3.3.2.3. IPRHM del personal del SAS según la naturaleza de la actividad. Años 2009 y 2026 68

Gráfico 3.3.2.4. Evolución del IPRHM del personal médico. Periodo 2009-2026 69

Gráfico 3.3.2.5. IPRHM del personal del SAS según las principales categorías profesionales. Años 2009 y 2026 69

Gráfico 3.3.2.6. IPRHM del personal del SAS según servicios de prestación sanitaria. Años 2009 y 2026 70

Gráfico 3.3.2.7. IPRHM del personal del SAS según grupos de personal en la asistencia primaria. Años 2009 y 2026 71

Gráfico 3.3.2.8. IPRHM del personal del SAS según grupos de personal en la asistencia especializada. Años 2009 y 2026 72

Gráfico 3.3.2.9. IPRHM del personal del SAS según grupos de personal en las áreas sanitarias. Años 2009 y 2026 73

Gráfico 3.3.2.10. IPRHM del personal del SAS según grupos de personal en otros servicios sanitarios. Años 2009 y 2026 74

Gráfico 3.3.3. Evolución del IPRHM del personal del SAS de los niveles 27-29. Periodo 2009-2026 75

Gráfico 4.1.1. Estructura del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la escala G+ en el Presupuesto 2027 88

Gráfico 4.1.2. Crecimiento del gasto presupuestario de los programas según la escala G+ 2027 respecto al año 2026 89

Gráfico 4.3. Indicadores por Políticas Presupuestarias. Presupuesto 2027 165




Junta de Andalucía