

2.2. LOGROS EN IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ANDALUCÍA DURANTE 2014-2015

El presupuesto con enfoque de género es la aplicación de la transversalidad de género en el proceso presupuestario. De esta forma, el objetivo primordial y a largo plazo de esta práctica es trabajar hacia la incorporación del género como una categoría de análisis en el proceso presupuestario para asegurar con ello mejores resultados en igualdad de género. El *mainstreaming* de género se apoya en la premisa de que la transformación de las instituciones y/o organizaciones es necesaria para establecer la igualdad de género.³

De esta forma, la estrategia de Presupuesto y Género coadyuva a que los objetivos de igualdad se cumplan y a que las brechas entre mujeres y hombres vayan reduciéndose progresivamente. El presupuesto contribuye a su diagnóstico y a su conocimiento, redistribuye recursos y favorece el fortalecimiento institucional en este sentido, con el fin de poder orientar las actuaciones de política presupuestaria de manera que no sólo no se amplíen las brechas existentes, sino que se corrijan.

En este año los resultados más destacables en materia de igualdad de género, a los que ha contribuido la estrategia de presupuesto y género se encuentran entre otras en las áreas de empleo, emprendimiento, poder y representación y deporte.

De esta manera, en el ámbito del **empleo**, se observa que la favorable evolución de la población ocupada en 2015 con respecto al segundo trimestre de 2014 ha sido muy similar para ambos sexos ya que se ha registrado un crecimiento del número de empleados del 6,7%, y del 6,6% en el caso de las empleadas. Sin embargo, la población parada ha descendido de manera más acusada entre los hombres, un 12,7%, que entre las mujeres, un 7,1%.

Como el año anterior, continúa el aumento del empleo autónomo en Andalucía, y así en 2014, el incremento ha sido de un 2,7%. Este aumento ha sido más notable entre las mujeres (4,2%), que entre los hombres (2%), confirmando el cambio de tendencia que se produjo en 2013. No obstante, del total de las personas trabajadoras autónomas, el 34,3% eran mujeres y el 65,7% eran hombres, produciéndose, por tanto, un incremento de la participación femenina de 0,9 puntos porcentuales, con respecto a 2013.

Durante 2014 se han creado 307 **sociedades cooperativas andaluzas**, 38 más que en 2013, lo que supone un incremento del 14,1%. Este aumento se ha visto acompañado de un crecimiento en el número de personas que han participado en la constitución de estas entidades respecto al año anterior (19,9%), entre las socias constituyentes este aumento ha sido del 6%.

En cuanto a las personas que han participado en la constitución de **sociedades laborales**, en el año 2014, el 66% eran hombres y el 34% eran mujeres, datos que muestran, respecto a 2013, una aproximación de la participación femenina a la masculina, con un

3 European Commission (2008), *Manual for gender mainstreaming employment, social inclusion and social protection policies*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.



crecimiento de mujeres de 0,5 puntos porcentuales. Por sectores, en 2014 se aprecia que sólo en el sector de los servicios, existe mayor equilibrio entre socios y socias constituyentes (54,1% hombres y 45,9% mujeres).

En el marco de las **políticas de emprendimiento**, ejecutadas a través de los 215 Centros de Apoyo al Desarrollo Empresarial (CADEs), integrados en la Fundación Andalucía Emprende, en el ejercicio 2014 se apoyó la constitución de 14.620 nuevas empresas, que generaron 19.797 nuevos puestos de trabajo, de los cuales el 43,4% (7.804) correspondieron a mujeres, lo que supone un incremento del 1,9%, respecto a 2013.

El **sector comercial** en Andalucía se caracteriza por un elevado nivel de ocupación femenina. En 2014, según los datos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), el 52% de las personas ocupadas en el mismo eran mujeres. Si bien, en los últimos años, se ha producido una pérdida de empleo continuada desde el inicio de la crisis, esta pérdida ha sido menos acusada en el caso de las mujeres. Así, entre 2008 y 2014 la tasa de descenso para las ocupadas en el sector comercial ha sido de un 10,4% y la de ocupados de un 18,7%.

Los indicadores sobre **poder y representación** muestran la evolución de la presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de decisión de diferentes ámbitos sociales, políticos y económicos.

En el ámbito de la **representación política**, tras las elecciones celebradas en 2015, se observa que la presencia de mujeres y hombres en el Parlamento andaluz se incrementa hasta llegar prácticamente a la paridad, con un 49,5% de los escaños ocupados por mujeres y un 50,5% por hombres. En cuanto a la composición del ejecutivo en Andalucía la presencia de mujeres se mantiene en un 42,9% en 2015, y por tanto dentro de la representación equilibrada por sexo.

El porcentaje de **mujeres catedráticas** en las universidades andaluzas, en el curso 2013/2014, se ha incrementado en 0,8% respecto al curso anterior, alcanzando el 19,8%. Y por lo que se refiere a la representación de las mujeres catedráticas de escuelas universitarias, que tradicionalmente han contado con una representación superior, los últimos datos de 2014 muestran un incremento de un punto porcentual con respecto al año anterior, alcanzando el 33% del total.

Se consolida la presencia de mujeres directivas en el ámbito de los **medios de comunicación** presentes en Andalucía. Así durante 2015, las mujeres ocupan el 32,1% de los puestos directivos, afianzándose el crecimiento iniciado el pasado año.

Con respecto a la política de **educación**, hay que destacar que en los centros educativos en Andalucía, se ha logrado mantener e incrementar la oferta de servicios para la conciliación familiar y laboral, que para el curso 2015/2016 ofrecen servicios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares respectivamente el 65%, 81,2% y el 85% respectivamente del total de los centros acogidos al Plan de Apertura.

Por otra parte, en relación al uso de las **Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)** y concretamente en el uso de internet por niños y niñas en Andalucía, hay que señalar que en los grupos de edad entre los 10-15 años, la diferencia es de 6,4 puntos porcentuales, con un uso más elevado en las niñas, acentuándose la brecha digital de género

con respecto al año anterior (2,2 puntos porcentuales). También incrementa en 4,4 puntos porcentuales la diferencia en el uso de telefonía móvil por parte de niños y niñas hasta los 9,6 puntos porcentuales, predominantemente femenino.

En cuanto al uso que hacen las personas adultas para interactuar con las administraciones públicas a través de Internet, las mujeres presentan menor frecuencia. En la descarga de formularios oficiales, por ejemplo, esta diferencia entre sexos es de 6,8 puntos porcentuales, si bien, con respecto al año 2013, se observa una disminución de 1,4 puntos porcentuales.

En el área de **violencia de género** durante 2014, se registraron en Andalucía diez víctimas mortales, una menos que el año anterior, lo que representa el 18,5% del total de toda España y se observa un incremento del número de órdenes de protección del 6,2%, pasando de 5.994 en 2013 a 6.363 órdenes en 2014.

La **atención a la dependencia** es otra área de gran relevancia para la igualdad de género por dos razones fundamentales. Por un lado, porque la existencia de servicios de asistencia facilita la conciliación de la vida personal, laboral y familiar a mujeres y hombres, y en segundo, porque tanto las personas cuidadoras como las personas atendidas son mayoritariamente mujeres. De esta forma, durante el último ejercicio 2014, las mujeres son de nuevo amplia mayoría en los servicios de teleasistencia (74,6%) y de ayuda a domicilio (72,3%), mientras los hombres están más presentes proporcionalmente en los centros de día/noche (47,9%), donde la diferencia porcentual entre ambos sexos es menor. Por último, hay que destacar que las mujeres representan el 87% de las personas cuidadoras no profesionales en Andalucía.

En lo que respecta al **deporte** de rendimiento se observa un cambio reseñable en 2015, ya que la participación de hombres y mujeres va siendo cada vez más equilibrada. Así, en 2014 existía un total de un 65% de hombres y 35% de mujeres, y este año las cifras alcanzan un 62,5% y un 37,5% respectivamente.

La tendencia igualitaria también se observa entre las personas beneficiarias de una **vivienda** en propiedad del Plan Concertado de Vivienda y Suelo 2008-2012, cuya distancia entre mujeres y hombres contabilizados en 2015 se ha reducido con respecto a 2014, pasando de ser esta diferencia de 13,1 puntos porcentuales a 12,5.

En el ámbito de la política de **transporte**, ha habido un leve incremento en la proporción de conductoras con respecto al año anterior, y aunque se siguen manteniendo en minoría con respecto a los hombres, representan ya el 39,6% del total de personas conductoras. Por otra parte, la proporción de mujeres heridas en accidente de tráfico es también menor que la de hombres, un 39,7%.

Por último, en cuanto al análisis por sexo de la representación de hombres y mujeres en el conjunto del **personal al servicio de la Junta de Andalucía**, se observan resultados de interés. Este año se ha realizado un estudio de evolución del personal al servicio de la Administración general entre 2012 y 2015, en el que se observa como una de las conclusiones fundamentales la consolidación de la tendencia ya observada en el anterior periodo, de una lenta aunque progresiva feminización de este colectivo. Así, en 2012 las mujeres representaban el 59,5% del total, y en 2015 su porcentaje se elevó al 60,9%.



Esta situación cambia si se observa la composición por grupos, en la que poco a poco se va incrementando la presencia de mujeres en los niveles administrativos más altos, así en el grupo A1 del funcionariado, el índice de representación de género pasa de 0,84 en 2012 a 0,96 en 2015, es decir, muy cerca de la paridad. En el colectivo de altos cargos, la Administración de la Junta de Andalucía sigue contando con una estructura paritaria en la cúpula administrativa en el periodo estudiado, sin que la disminución en el número total de altos cargos haya afectado a la distribución.

El incremento de la presencia de mujeres en el conjunto de la Administración de la Junta de Andalucía se observa también en los colectivos del personal del SAS, entre los y las docentes y en el personal no judicial de la Administración de Justicia.

La composición de los equipos directivos de los centros docentes del Sistema Educativo Público de Andalucía viene experimentando en los últimos años un aumento gradual de la presencia de mujeres. En 2008, la participación femenina era del 44%; mientras en 2014 alcanzan el 51,5%, lo que significa una distribución muy cercana a la paridad ($IPRHM^4=1,02$). La tendencia al aumento de la presencia de mujeres en los puestos directivos se da, fundamentalmente, en los centros de titularidad pública.

En el caso del SAS, este incremento del número de mujeres se traduce en una acusada mayoría femenina entre el personal de enfermería y un mayor número de hombres en la profesión médica. En este último colectivo, con un IPRHM de 0,84, se han venido produciendo incrementos de la presencia femenina en los últimos años, y seguirán aumentando, ya que entre el personal médico en formación el IPRHM es de 1,32.

Entre el personal no judicial de la Administración de Justicia en Andalucía, también se observa una reducción de la presencia masculina, pasando su IPRHM de 1,28 en 2014 a 1,29 en 2015. A diferencia de otros colectivos, en este personal los efectivos del grupo de mayor nivel, el A1, en el que se sitúa el cuerpo de forenses, siguen presentando una estructura equilibrada, aunque con una ligera mayoría de mujeres.

4 El Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), se define por 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 correspondería 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. Por lo tanto, los valores del IPRHM entre 0 y 0,80 muestran 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, reflejan una mayoría de mujeres pero dentro del equilibrio; y por último, valores entre 1,20 y 2, representan desequilibrio por mayoría femenina.