

# 2

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



# 2

El presupuesto con perspectiva de género es reconocido internacionalmente como un instrumento para mejorar la gobernanza democrática<sup>1</sup>, cuyo objetivo fundamental es revelar cuál es el impacto que tienen ingresos y gastos en la igualdad de género, al mismo tiempo que utilizar el propio proceso presupuestario como plataforma para hacer que las políticas públicas se orienten hacia la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres.

La Junta de Andalucía es pionera en la aplicación del presupuesto con perspectiva de género y en el desarrollo de metodologías y herramientas propias que han inspirado a administraciones e instituciones de ámbito nacional e internacional. Año tras año el proceso de presupuesto y género avanza y se mejoran dichas herramientas al objeto de cumplir con el mandato que establecen, entre otras, la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas; la ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género, y el Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2010 de 2 de marzo.

A este respecto una novedad destacada para el próximo ejercicio es el inicio en septiembre de 2015 de la tramitación del Anteproyecto de Ley de modificación de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, al objeto de consolidar la transversalidad de género en las políticas públicas y seguir avanzando en la corrección de las desigualdades en ámbitos como la brecha salarial o la discriminación laboral por razón de sexo.

En este apartado del Informe se recogen en primer lugar los avances de la estrategia de presupuesto y género, competencia que reside en la Consejería de Hacienda y Administración Pública, en la que participan todos los centros directivos de la Junta de Andalucía, y en segundo, un resumen de los logros de igualdad entre mujeres y hombres a los que han contribuido los presupuestos responsables con el género en las distintas áreas de política pública sobre las que tiene competencia la Junta de Andalucía.

---

1 Cengiz, Firat and Beveridge, Fiona (2015), *The EU Budget for Gender Equality*. Estudio encargado por el Comité de derechos de las mujeres e igualdad de género del Parlamento Europeo.  
[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/490708/IPOL\\_STU\(2015\)490708\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/490708/IPOL_STU(2015)490708_EN.pdf)



## 2.1. AVANCES DE LA ESTRATEGIA DE PRESUPUESTO Y GÉNERO

El presupuesto con perspectiva de género implica examinar de qué manera la distribución de recursos presupuestarios afecta a las oportunidades económicas, sociales y vitales de mujeres y hombres. Significa también medir el impacto del gasto público en relación con los objetivos de igualdad de género y reorientar las asignaciones para corregir los desequilibrios. Al mismo tiempo, el presupuesto con enfoque de género es utilizado como una herramienta para fortalecer la eficacia de las políticas, aumentar la transparencia y mejorar la calidad de los servicios públicos.

Desde el año 2003, año en que fue promulgada la mencionada Ley 18/2003 de medidas fiscales y administrativas, se aplica una estrategia de presupuesto y género en la Junta de Andalucía, que ha ido ampliándose hasta convertirse en un programa de carácter integral que afecta a toda la Administración andaluza. Tras la publicación de la normativa, se crea la Comisión de evaluación de impacto de género del presupuesto, encargada de elaborar y aprobar el presente Informe, y se elabora un modelo de Informe cuya estructura, en líneas generales, se mantiene estable desde su diseño inicial.

Más adelante, en 2007, se crea una metodología para trabajar con los programas presupuestarios, el Programa G+, cuyo objetivo es identificar los programas con más impacto en el avance de la igualdad de género. Este programa supone un hito en el proceso de institucionalización del presupuesto con perspectiva de género porque implica a todos los estamentos de la Administración y establece rutinas y procedimientos que definitivamente han permeabilizado en el propio proceso presupuestario. El último paso de esta estrategia lo constituyen las auditorías de presupuesto y género iniciadas en 2013.

El Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, reafirma una vez más el compromiso y el liderazgo de este centro directivo en la estrategia de presupuesto y género de la Junta de Andalucía. De esta forma, establece que la Secretaría General de Hacienda tiene entre sus competencias la definición, seguimiento y evaluación de la inclusión de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma. Por su parte, la Dirección General de Presupuestos, con relación a su tarea de establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación de las políticas presupuestarias, tiene encomendada la realización de las auditorías de género. Sobre el desarrollo de estas últimas y de otros elementos que conforman la estrategia se exponen a continuación las principales novedades.

### 2.2.1. Auditorías de presupuesto y género (APG)

Las actuaciones de auditoría de género en el marco de las políticas públicas tienen un enfoque de seguimiento y evaluación de actividades. Las auditorías de género constituyen una metodología de evaluación diseñada para evaluar la implementación de políticas, estrategias o programas de género dirigidas a lograr objetivos de igualdad de género que fueron asumidas como compromisos internacionales a raíz de la Plataforma para la Acción de Beijing<sup>2</sup>.

---

2 Moser, Caroline (2005), *An Introduction to Gender Audit Methodology: its design and implementation in DFID Malawi*. London, Overseas Development Institute.

En el año 2013 se iniciaron las Auditorías de Presupuesto y Género (APG) en la Junta de Andalucía como un paso lógico del desarrollo de la estrategia en cumplimiento de la normativa recogida en la Ley 18/2003 de medidas fiscales y administrativas y en la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Por su parte, el Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en el Presupuesto, desarrolla este mandato en el ámbito de la Comisión de Evaluación de impacto de género del Presupuesto. Así, establece en su artículo 2 que la Comisión tiene como función “promover la realización de auditorías de género en las Consejerías y entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía”.

Las APG se estructuran en dos fases. La primera fase piloto, desarrollada durante el periodo 2012-2013 y en la que se pretendía valorar el cumplimiento de los objetivos asignados a los programas presupuestarios en el marco del programa G+, medir el grado de incardinación de género en el proceso presupuestario a lo largo del año, analizar la estrategia llevada a cabo por cada centro directivo para aplicar la metodología y, por último, identificar buenas prácticas que pudieran hacer avanzar la presupuestación con perspectiva de género en Andalucía.

Los programas objeto de auditorías en esta primera fase, aprobados en reunión de la Comisión de Impacto de Género del Presupuesto, responden a una serie de criterios comunes: son programas clasificados como G+, tienen dotación presupuestaria significativa y cuentan con un marcado carácter estratégico desde el punto de vista de género.

Dichos programas son: 82B Cooperación para el Desarrollo de la Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales; 54F Elaboración y Difusión estadística y cartográfica, de la Consejería de Economía, Investigación, Ciencia y Empleo; 42I Educación para la Primera Infancia, de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte; 41C Atención Sanitaria del SAS de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales y el programa 71H Desarrollo Rural, de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural.

La fase piloto se desarrolló en tres etapas durante los años 2013-2014: la primera de preparación, planificación y elaboración de instrumentos de auditoría, adaptados a las características de la Administración andaluza, y que posibilitaran la emisión de conclusiones y recomendaciones relevantes para las personas responsables de los programas presupuestarios y para la propia Consejería de Hacienda y Administración Pública.

Una segunda etapa, la de ejecución, en la que los programas presupuestarios realizaron un primer informe de progreso y se celebraron las reuniones técnicas con el personal responsable de cada uno de los programas. Con esta información de base, la Consejería de Hacienda y Administración Pública elaboró los informes de auditoría de presupuesto y género, que fueron presentados a la Comisión de Evaluación de impacto de género del Presupuesto.

Por último, en la tercera etapa, los programas presupuestarios han llevado a cabo una revisión de la planificación de presupuesto y género, es decir del “Documento de Orientaciones Estratégicas”, y lo han actualizado a la luz de los resultados de las auditorías. En estos momentos, se encuentran en la fase final de aprobación de la planificación u hoja de ruta para los próximos años.



De manera simultánea a esta última etapa de la fase piloto de auditoría de presupuesto y género, se inicia la segunda fase de auditorías. El día 1 de diciembre de 2014, la Comisión aprueba el inicio de una segunda fase de auditorías 2015-2016, con un total de 26 auditorías a programas presupuestarios y entidades instrumentales.

Las APG 2016 tienen como objetivo principal evaluar la integración de género en los presupuestos ejecutados en el periodo 2010-2013 en el marco de estrategia de presupuesto con perspectiva de género.

Para cumplir este objetivo, se concretan tres objetivos específicos que permiten abarcar los diferentes elementos que componen la estrategia de presupuesto con perspectiva de género:

- OE1.** Evaluar si el programa presupuestario o la entidad instrumental ha realizado una planificación con perspectiva de género, si es coherente con los mandatos y directrices que le afectan y si ello se refleja en su documentación presupuestaria.
- OE2.** Analizar si la ejecución de las actuaciones financiadas con el crédito asignado al programa presupuestario o entidad instrumental ha incorporado la perspectiva de género y si ello se ha trasladado a la documentación presupuestaria.
- OE3.** Observar la senda desarrollada por el centro directivo para implementar la metodología, identificando buenas prácticas y formular recomendaciones que den un nuevo impulso a la presupuestación con perspectiva de género en la Junta de Andalucía.

La finalidad última es impulsar la integración de la perspectiva de género en el ciclo presupuestario y establecer las nuevas líneas de trabajo en presupuesto y género del programa, definidas en función de los avances logrados, los retos pendientes, y las observaciones y recomendaciones de la auditoría.

En cuanto al alcance de la auditoría, éste incluye el análisis de los hechos estructurados conforme a los objetivos específicos de la auditoría de presupuesto y género, observando si los programas y entidades auditadas han presupuestado y ejecutado el presupuesto con perspectiva de género y qué prácticas de implementación para hacer un presupuesto con perspectiva de género han llevado a cabo, en base a lo cual se presentan las principales conclusiones y recomendaciones y se identifican las buenas prácticas llevadas a cabo en marcha para lograr mejoras orientadas al logro de la igualdad de género a través del presupuesto público.

Asimismo se valora la realización de actuaciones conforme a diagnósticos de desigualdades entre mujeres y hombres y a la realización de análisis de género tanto desde el punto de vista de la ejecución del gasto que han realizado los programas presupuestarios y entidades instrumentales durante el año 2013 como de la planificación estratégica. También comprende un análisis de género al conjunto de acciones llevadas a cabo por cada centro directivo para aumentar y mejorar las capacidades técnicas y las herramientas que permiten la integración del enfoque de género en el trabajo cotidiano del personal responsable de la gestión y la toma de decisiones.

Finalmente, la auditoría se pronuncia sobre la integración de los requerimientos normativos de igualdad de género en la planificación estratégica de los programas presupuestarios, atendiendo también a si los recursos públicos ejecutados han integrado efectivamente la dimensión de género.

Como se ha mencionado anteriormente, el proceso se ha ampliado a un mayor número de programas presupuestarios y, por primera vez, con las entidades instrumentales.

Los programas y entidades incluidas en el proceso de auditorías 2015-2016 son los siguientes:

#### Auditorías de Presupuesto y Género 2015-2016

| Consejerías  | Programas presupuestarios/Entidades instrumentales                         |
|--|--|
| Consejería de la Presidencia y Administración Local      | 52C- Comunicación Social (g1)  |
|  | Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión (RTVA)                |
| Consejería de Economía y Conocimiento                    | 42J- Universidades (G+)  |
|  | 54A- Investigación científica e innovación (G)                             |
|  | 72C- Emprendedores e Internacionalización de la Economía Andaluza (G+)     |
|  | Agencia andaluza del conocimiento  |
|  | Agencia andaluza de Promoción Exterior                                     |
| Consejería de Hacienda y Administración Pública          | Fundación Pública Andaluza Andalucía Emprende                              |
|  | 61D- Política Presupuestaria (G+)  |
|  | 61H- Financiación y Tributos (G+)  |
| Consejería de Educación                                  | 12B- Selección y formación de personal de la Administración General (G+)   |
|  | 42C- Educación Infantil y Primaria (G+)                                    |
|  | 42D- Educación Secundaria y Formación Profesional (G+)                     |
| Consejería de Salud                                      | Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación                          |
|  | 44H- Consumo (G)   |
| Consejería de Igualdad y Políticas Sociales              | 31R- Atención a la Dependencia, Envejecimiento Activo y Discapacidad (G+)  |
|  | 31T- Protección contra la violencia de género y asistencia a víctimas (G+) |
| Consejería de Fomento y Vivienda                         | 43A- Vivienda, Rehabilitación y Suelo (G+)                                 |
|  | Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía                          |
| Consejería de Turismo y Deporte                          | 75B- Planificación, Ordenación y Promoción Turística (G)                   |
|  | 46B- Actividades y Promoción del Deporte (G+)                              |
|  | Empresa Pública para Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía        |
| Consejería de Cultura                                    | 45D- Museos, Espacios Culturales, Difusión y Promoción del Arte (G+)       |
| Consejería de Justicia e Interior                        | 31N- Justicia Juvenil y Asistencia a víctimas (G)                          |
| Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural      | 54D- Investigación, desarrollo y formación agraria y pesquera (G)          |
| Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio | 44F- Sostenibilidad e información ambiental (G)                            |



Durante 2015, los programas presupuestarios han elaborado sus Informes de Progreso (IP) y se han celebrado las reuniones técnicas. En el momento de la elaboración de este Informe de evaluación de impacto de género en el Presupuesto, se están confeccionando los informes de auditoría de cada uno de los programas auditados que continuarán el proceso durante el periodo 2015-2016.

### 2.2.2. Otras acciones de la estrategia de presupuesto y género

La institucionalización de género a través del presupuesto ha seguido avanzando durante estos años en la Administración andaluza, en los que se han seguido creando instrumentos útiles para mejorar la integración de la igualdad en el presupuesto, intentando abarcar las diferentes fases: elaboración, ejecución y rendición de cuentas.

Además de las acciones señaladas anteriormente, la estrategia de presupuesto y género cuenta con otras líneas relacionadas con la investigación, la difusión y el establecimiento de redes que vienen a fortalecer y a amplificar el esfuerzo por conseguir un verdadero cambio cultural en cuanto a la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los distintos niveles de la Administración, así como en sus rutinas y procedimientos, vehiculándolo a través del presupuesto público.

En este sentido, durante el año 2015, se continúa trabajando en la actualización de las metodologías de planificación de presupuesto y género, concretamente en una nueva versión del Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE), el modelo de planificación de género que los programas presupuestarios han utilizado desde el año 2008 en el marco del Programa G+. Esta redefinición pretende que el nuevo documento pueda estar en consonancia con las necesidades detectadas a lo largo de los años, y con el propio proceso y resultados de las Auditorías de Presupuesto y Género.

En otro orden de cosas, la experiencia de presupuesto con enfoque de género sigue siendo un modelo inspirador y objeto de estudio tanto en el ámbito académico como institucional. Son numerosas las invitaciones provenientes de administraciones, organismos y centros de investigación que recibe la Junta de Andalucía anualmente para participar en foros y publicaciones especializadas.

En este marco de colaboración, la Consejería de Hacienda y Administración Pública ha sido invitada en las Jornadas “La introducción de la perspectiva feminista en los procesos presupuestarios públicos: una apuesta a favor de la equidad y la eficiencia pública”, celebradas en San Sebastián entre los días 5 y 6 de marzo de 2015. Estas Jornadas, organizadas por la Diputación de Guipúzcoa, se han centrado en los avances de la presupuestación con perspectiva de género, y a las mismas han asistido personas expertas de ámbito nacional e internacional.

Por último, hay que destacar la actual participación de la Junta de Andalucía en un estudio que está realizando el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Departamento para el Desarrollo Internacional (DfID) de Gran Bretaña en el que se incluyen las experiencias gubernamentales más exitosas de presupuesto y género a nivel mundial, y entre las cuales la de Andalucía como experiencia ejemplar para ser analizada en profundidad.



## 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.<sup>3</sup>

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.